

Anhang zu der Arbeit:

Die subjektive Wahrnehmung der Arbeitswirklichkeit an Interdisziplinären Frühförderstellen

—

Eine Befragung der Fachkräfte in 5 Bundesländern

A1–A49: Paraphrasen der ersten Interviewphase

B1–B7: Interviewleitfäden (Nr. 1 und Nr. 5) der ersten Interviewphase

C1–C28: Ältere Versionen des Fragebogens

D1–D13: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

E1: Mittelwerte der „2-Items“ aus Frage Nr. 9 nach Bundesländern

F1–F4: Erinnerungsschreiben sowie Danksagung im Kontext des Fragebogens

G1–G20: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

H1–H8: Frei eingefügte Anmerkungen der Probandinnen

I1–I2: Interviewleitfäden Phase II

Ergebnisse der ersten Interviewphase:

Im Folgenden werden die extrahierten Ergebnisse der ersten Interviewphase nach Kategorien geordnet dargestellt. Dabei sind die im Auswertungsprozess erstellten Ober- wie auch die jeweils dazugehörigen Unterkategorien (beides fett gedruckt) abgebildet. Genauer zum Auswertungsmodus, der sich durch eine etwas geringere Komplexität im Vergleich zu dem der abschließenden Interviews auszeichnet, ist in Abschnitt 6.2.3 zu finden. Zur Übersicht sollen vorab noch die einzelnen Oberkategorien samt Anhangsseitenzahl aufgeführt werden:

- 1. Bewertung des Status quo an den befragten Frühförderstellen und Informationen über die Frühförderstellen (A2–A6)**
- 2. Entwicklungen und Veränderungen der letzten Jahre in der Frühförderung (A7–A12)**
- 3. Ausblick auf die Zukunft der Frühförderung (A13–A15)**
- 4. Als Erfolg Empfundenes in der Arbeit (A16–A17)**
- 5. Wirkfaktoren und Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Handeln (A17–A25)**
- 6. Was sich für ein erfolgreiches Handeln in der Frühförderung ändern sollte respektive was in der Frühförderung nicht ausreichend berücksichtigt ist (A25–A30)**
- 7. Arbeit mit sozial benachteiligten Familien (A30–A32)**
- 8. Kindeswohlgefährdung (A32–A33)**
- 9. Anforderungen und Belastungen für die Mitarbeiterinnen (A34–A39)**
- 10. Entlastungen für die Mitarbeiterinnen (A39–A43)**
- 11. Stellenwert der Frühförderung in der Gesellschaft (A43–A48)**
- 12. Fragevorschläge, Wünsche und Hinweise für die Studie (A48–A49)**

1. Bewertung des Status quo an den befragten Frühförderstellen und Informationen über die Frühförderstellen

a. Nachfrage an der Frühförderung und Verteilung der Anmeldungen

In der Frühförderstelle ist momentan viel Arbeit zu leisten, da es immer mehr Anmeldungen gibt. Dies resultiert aus der Tatsache, dass durch die neuen Einschulungsuntersuchungen, die bereits bei den Kindern mit 4 Jahren vom Gesundheitsamt durchgeführt werden, viele Eltern zur Abklärung zu einer pädagogischen Diagnostik in die Frühförderstelle weitergeleitet werden.

Die Nachfrage an Frühförderung sinkt auf keinen Fall.

Seit Jahren ist bei den Anmeldegründen eine allgemeine Entwicklungsverzögerung am häufigsten, was oft vieles noch nicht Diagnostiziertes beinhaltet. Gleiches gilt für die Sprachentwicklungsverzögerung, die der zweithäufigste Grund ist.

70 % aller Kinder kommen über das Jugendamt und sind bindungsgestörte und/oder emotional gestörte Kinder. Die anderen 30 % sind „klassische“ Frühförderkinder, die über das Sozialamt angemeldet werden.

Es gibt weiterhin wünschenswerte Zuwachsraten in der Anzahl der zu betreuenden Kinder.

Die Frühförderstelle bietet spezielle Förderungen an, die andere Einrichtungen noch nicht anbieten, weshalb auch viele Personen aus dem Umkreis ihre Kinder dort anmelden.

Es werden 50-70 Kinder betreut, die bereits zur Schule gehen und normalerweise keine Frühförderung mehr erhalten würden. Diese erhalten medizinisch-therapeutische Angebote, da es in der Frühförderstelle hierfür Kassenzulassungen gibt. Auch in diesem Bereich wird eine Expansion angestrebt. Es ist eine positive Rückmeldung, wenn die Eltern auch nach Schuleintritt ihre Kinder bei der Frühförderstelle betreut wissen wollen. Es soll zudem ein vergleichbares Angebot für Schulkinder in der Nähe entwickelt werden, um Synergieeffekte nutzen zu können.

b. Bewertung der Lage aus Sicht der Leitung

Es wäre zufriedenstellend, wenn es nicht den großen finanziellen Druck gäbe, den beispielsweise die Sonderpädagogen nicht haben.

Nach dem jetzigen Zeitpunkt läuft die Frühförderung in dieser Einrichtung sehr gut.

Es gibt ein gutes Betriebsklima, zufriedene Eltern und eine schwarze „Null“.

An dieser Frühförderstelle wird „strukturell interdisziplinär“ gearbeitet, was bedeutet, dass die einzelne Frühförderin sich im interdisziplinären Team beraten lässt. Zudem kann angefragt werden, ob eine Frühförderin zusätzlich mit in die Familie kommen kann, um eine zweite Meinung zu erhalten, und schließlich kann eine Förderung auch komplett von 2 Frühförderinnen durchgeführt werden, sofern dies sinnvoll erscheint. Die Familien sind mit dem derzeit noch betriebenen Frühfördermodell sehr zufrieden.

Die Situation wird als grundsätzlich positiv empfunden, wobei als Beispiel ein kostenintensiver Gebäudeumzug herangezogen wird, der aus Eigenmitteln finanziert werden musste und ein finanzielles Risiko barg, nun aber den Erwartungen vollends gerecht wurde.

Die Gesamtsituation wird grundsätzlich optimistisch gesehen, auch wenn die Frühförderstelle immer wieder mit praktischen Problemen zu kämpfen hat. Letzteres sei aber vermutlich bei allen Stellen so.

c. Die Zufriedenheit im Team

Das Team ist gut aufgestellt und man versteht sich untereinander. Aufgrund des vorzubereitenden Eltern-Kind-Nachmittags herrscht eine entspannte Situation, da unter anderem zurzeit viel Kreativität gefragt ist, was im Team Spaß macht und bindend wirkt.

Die Lage wird unterschiedlich bewertet, je nachdem, ob die Mitarbeiterinnen bereits vor dem Landesrahmenvertrag in der Frühförderung tätig waren oder neu hinzugekommen sind, wie es auch die Leitung ist.

Der finanzielle Druck senkt die Stimmung im Team.

d. Allgemeine Lage der Frühförderstelle

Die Komplexleistung steht im Raum, ist aber bisher noch nicht umgesetzt worden.

Weil eine heilpädagogische Praxis eröffnen und Kinder von der Frühförderstelle abwerben möchte, ist die Lage, bezogen auf den Landkreis, angespannt.

Die Niedrigschwelligkeit der Einrichtung ist derzeit gegeben.

Die Einrichtung ist derzeit nicht für eine ambulante Förderung ausgelegt, da auch die Erreichbarkeit für die Eltern, aus Ermangelung an eigenen Fahrzeugen und einem funktionalen öffentlichen Nahverkehr, oft nur sehr schlecht gegeben ist.

Es gibt an der Frühförderstelle qualifiziertes Personal, was leistungsfähig ist.

Zwar ist der finanzielle Rahmen zur Komplexleistung bereits geklärt, doch ist die konkrete Umsetzung noch unbekannt.

Die Frühförderstelle hat finanzielle Probleme zu beklagen.

Die Einarbeitungszeit ist je nach Lage – ob es beispielsweise Wartezeiten für eine Förderung gibt – mehr oder weniger ausführlich. Eine neue, einzuarbeitende Mitarbeiterin muss von den anderen Frühförderinnen quasi mitfinanziert werden, wenn sie keine Kinder selbst behandelt.

Es gibt an dieser Frühförderstelle die Möglichkeit der fachlichen Weiterentwicklung, was für eine Einrichtung sehr wichtig ist.

e. Allgemeine Infos zur Frühförderung

Die Verhandlungen über die Komplexleistung laufen schon seit 7 Jahren, und die Krankenkassen sperren sich noch dagegen, dass sie die medizinische Diagnostik übernehmen sollen.

Das eigene Modell der Frühförderstelle, was vermutlich demnächst ausläuft, wird als ein guter Rahmen für eine erfolgreiche Arbeit angesehen: An dieser Frühförderstelle gibt es Jahresvorgaben von Förderungen, bei denen die generellen Fördereinheiten minutengenau aufgeschlüsselt sind. Auf dem Jahresarbeitszeitkonto ist es freigestellt, wann was geleistet wird – mit Ausnahme von 2 Teamsitzungen in der Woche. Auch wenn es je nach Zeitmanagement der einzelnen Personen zu mehr Arbeit kommen kann, ist die Belegschaft nach einer Umfrage sehr zufrieden mit der Regelung.

Es gibt eine eigene Betriebsvereinbarung.

Frühförderung ist heutzutage notwendig, weil die Anforderungen im Berufsleben viel höher geworden sind; man fällt viel schneller durch ein Raster, während es früher noch einfacher war, seinen Platz in der Gesellschaft zu finden. Dies liegt auch daran, dass es viele einfache Berufe nicht mehr gibt oder diese zu schlecht bezahlt sind, um an der Gesellschaft teilzuhaben. Auch das Arbeitstempo ist für viele Menschen heute zu hoch.

Verschiedene Überlegungen fließen mit ein, wenn es darum geht, ob eine Hausfrühförderung, eine mobile Förderung im Kindergarten oder eine ambulante Frühförderung durchgeführt werden soll; manchmal gibt es eine mobile Förderung, wenn die Eltern sehr unzuverlässig sind.

Nicht alle erbrachten Förderungen der Einrichtung sind Komplexleistungen, zumal es auch nicht die Verpflichtung in Sachsen gibt, dass jede Förderung als Komplexleistung angewandt werden muss.

In dieser Einrichtung gibt es komplexe, aber dennoch nachvollziehbare Prozesse, die einen Gestaltungsspielraum ermöglichen.

f. Kooperationen und Netzwerkarbeit der Frühförderstelle

Die Kooperationen, unter anderem mit den Ämtern, funktionieren gut.

Die meisten Kooperationen sind positiv, bis auf solche, bei denen uns andere Stellen als Konkurrenz betrachten.

Es ist schwierig, das Netzwerk noch zu überblicken; in einem hiesigen Arbeitskreis für Kinder sind 80 Institutionen beteiligt.

Es ist fast nicht möglich, zu jedem „Tag der offenen Tür“ eine Vertreterin der Einrichtung zu entsenden, da die Frühförderung eine zentrale Position in der Förderlandschaft einnimmt und mit vielen Institutionen kooperiert.

Ein Mal in der Woche spricht die Leitung der Frühförderstelle mit den Sachbearbeiterinnen über die Kinder und die Anträge.

Manchmal belastet die Unwissenheit der Erzieherinnen in den Kindergärten über Methoden in der Frühförderung die Kooperation. So gibt es manchmal Unverständnis gegenüber dem Handeln der Frühförderinnen, wenn diese in den Kitas sind.

Bei einigen Kitas funktioniert die Kooperation sehr gut. So stellt eine Einrichtung die Räumlichkeiten für eine Psychomotorikgruppe zur Verfügung.

Im Landkreis existiert ein Arbeitskreis, an dem Gesundheits- und Jugendamt, die Kitas und die Frühförderstelle partizipiert sind. Dieser dient der Koordination im vorschulischen Bereich und funktioniert je nach Themenpunkt besser oder schlechter. Solange das Ministerium diesen Arbeitskreis noch finanziert, wird er von der überregionalen Frühförderstelle moderiert, danach muss dies die Frühförderstelle übernehmen.

Anhang A6: Paraphrasen der ersten Interviewphase

Es existiert ein Arbeitskreis in diesem Bundesland, dem die einzelnen Frühförderstellen angehören.

Es wird noch mit einer Integrationskita innerhalb des Trägers kooperiert.

Mit den Kostenträgern gibt es ein sehr gutes Verhältnis.

Es gibt bessere und schlechtere Kooperationen mit den Ärzten.

Ärzte, die gemeinsam mit den Frühförderinnen den Förder- und Behandlungsplan erstellen, müssen eine mobile Förderung extra begründen. Damit haben einige ein Problem, andere wiederum nicht; vielleicht müssen sich die Ärzte auch für zu viele verschriebene Verordnungen oder mobile Förderungen rechtfertigen.

Einige Ärzte sind kritischer als andere, doch gibt es keinen Arzt, bei dem die Kooperation prinzipiell nicht funktioniert.

Um eine Eingangsdiagnostik durchführen zu können, die klären soll, wo eine Entwicklungsverzögerung bei einem Kind vorliegt, benötigt man das Einverständnis des Arztes. Wenn im Kindergarten einer Erzieherin eine Entwicklungsverzögerung aufgefallen ist, dem Arzt aber nicht, so kann dieser dieses indirekt als Kritik an seiner Person auffassen.

Unter Umständen müssen die Ärzte auch noch aufgeklärt werden, dass Frühförderung nicht nur für Kinder mit einer Behinderung, sondern auch für Kinder, die von einer Behinderung bedroht sind oder ein auffälliges Verhalten aufweisen, vorgesehen ist.

Für Leitungsaufgaben sind 8 Stunden, für die Position als Psychologin in der Einrichtung sind 15 Stunden vorgesehen. Wenn allerdings viele Neuaufnahmen anstehen, haben diese Priorität, da es sich die Einrichtung nicht leisten kann, wenn Plätze nicht besetzt sind. Deshalb wird in diesen Phasen die Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit heruntergefahren.

Mit dem Sozialamt gibt es im Moment eine sehr fruchtbare Kooperation, gerade wenn es um die Einführung neuer Betreuungsangebote geht.

Es gibt an der Frühförderstelle in der Regel keine Kooperationsverträge mit niedergelassenen Therapeuten, da die Einrichtung interdisziplinär besetzt ist.

Es gibt eine intensive Kooperation mit Kinderärzten, Kinderkliniken und Rehaeinrichtungen.

Die Einrichtung unterscheidet zwischen fachlichen Kooperationspartnern und Kooperationspartnern, die als Unterstützer fungieren.

2. Entwicklungen und Veränderungen der letzten Jahre in der Frühförderung

a. Veränderungen in der Vergütung der Mitarbeiterinnen

Es gab vom Landkreis eine 6-prozentige Erhöhung der Stundensätze, da in den letzten 2 Jahren, wegen der Einführung des TVöD, die Personalkosten um 8 % gestiegen sind.

Da die Fachkräfte an dieser Frühförderstelle schon sehr lange dabei sind, profitieren sie im Vergleich zu anderen Berufsgruppen vom neu eingeführten TVöD.

b. Veränderungen der fachlichen Anforderungen

Fachliche Anforderungen haben sich eigentlich nicht verändert.

Die fachlichen Anforderungen sind gestiegen.

c. Entwicklungen in der Personalfluktuatation

Die Personalfluktuatation war auch in den benachbarten Frühförderstellen schon immer sehr niedrig, und eigentlich gab es nur eine Änderung, wenn eine Mitarbeiterin schwanger wurde oder umzog, aber nicht weil jemand den Arbeitsbereich wechselte.

Durch den TVöD tendiert die Personalfluktuatation gegen null, da die Frühförderinnen bei einem Stellenwechsel deutlich weniger verdienen würden.

Noch ist die Personalfluktuatation sehr niedrig und das Betriebsklima gut.

Es war deshalb eine gewisse Personalfluktuatation zu verspüren, da einige Mitarbeiterinnen aus der benachbarten Stadt eingestellt wurden und diese bei einem Jobangebot vor Ort wieder wechselten.

Personalfluktuatation ist nahezu kein Thema für die Einrichtung. Um Frauen einen raschen Arbeitswiedereinstieg nach der Geburt zu ermöglichen, unterhält diese eine Kindertagespflege im Nachbarhaus.

d. Veränderungen in der Arbeitsqualität

Die Frühförderstelle arbeitet fachlich immer qualifizierter, weil alle Mitarbeiterinnen schon sehr lange dabei sind und jedes Jahr Fortbildungen besucht werden.

e. Die Entwicklung in Verwaltung, Dokumentation und Organisation

Die Verwaltungsarbeit ist mehr geworden: Es soll Qualitätssicherung durch Dokumentation entstehen.

Das medizinisch-therapeutische Personal soll Rezeptrückläufe für die Kinderärzte schreiben, was bedeutet, dass gegebenenfalls nach 6 Einheiten bereits ein Bericht geschrieben werden muss.

Man hat logistische Anforderungen zu meistern. Dies bezieht sich auf mögliche freie Räume – auch in Kindergärten – und freie Mitarbeiterinnen.

f. Veränderungen in der mobilen Frühförderung

Da die Krankenkassen die Hausbesuche des medizinisch-therapeutischen Personals nicht mehr bezahlen, arbeiten die Heilpädagogen vermehrt mobil und die Therapeuten vorwiegend in der Frühförderstelle.

g. Die Entwicklungen im Zugang für die Eltern, auch unter der Perspektive, ob eine Veränderung in der „Schwellenhöhe“ festzustellen ist

Ein großer Nachteil ist, dass durch die Streichung der Hausbesuche des medizinisch-therapeutischen Personals der Zugang zur Frühförderung höherschwellig wird.

Es gibt im Stadtgebiet die Sonderregelung, dass Kinder, deren Eltern nicht zum Therapeuten gehen, die aber eine Förderung benötigen, doch noch von den medizinischen Therapeuten zu Hause versorgt werden dürfen. Dafür müssen die Eltern 2 Euro pro Besuch bezahlen, was viele auch machen und dadurch die Kinder doch zu einer Förderung kommen.

Es wird abgewogen, ob mobil oder ambulant betreut wird. Da es problematisch ist, wenn keine mobile Verordnung gewährt wird, die Eltern allerdings sehr weit entfernt wohnen, ist es möglich, als Eltern eine Außenstelle aufzusuchen. Weil es keine pauschale Finanzierung mehr gibt, ist es jedoch die Frage, ob sich die Außenstellen auf Dauer tragen.

h. Veränderungen in Art und Umfang der Teamarbeit

Weiterhin gibt es 3 Stunden Teambesprechung in der Woche.

In der Teamarbeit hat sich geändert, dass das große Team aufgrund des Wachstums der Einrichtung in viele kleine Teams aufgeteilt wurde. Wenn zu viele Leute bei einer Teambesprechung dabei sind, ist dies für die einzelnen Teilnehmer nicht vorteilhaft.

i. Veränderungen im Arbeitsklima

Das Arbeitsklima hat sich nur insofern verändert, als dass die Leitung eine Leistungsbeurteilung bei den Mitarbeiterinnen durchführen muss. Es wird eine Hierarchie gebildet, wonach eine unterschiedlich hohe Prämie am Jahresende ausgezahlt wird, was aber bei allen kommunalen Arbeitgebern mit TVöD nun der Fall ist. Um Transparenz bei diesem Vorgang zu gewährleisten, wurde das Team bei der Entwicklung des Beurteilungsrasters partizipiert.

Durch den größeren Druck ist das Arbeitsklima auch ein anderes als vorher.

j. Veränderungen in der Einrichtungsgröße

Im kleinen Rahmen wurde bereits Personal abgebaut.

Die Frühförderstelle ist seit 2001 um 22 Mitarbeiterinnen gewachsen. Ein Grund dafür ist die Öffentlichkeitsarbeit.

1999 gehörte die Einrichtung noch zum städtischen Gesundheitsamt. Heute ist sie nach der Ausgliederung bei einem Träger. Damals wurden 230 Kinder betreut, letztes Jahr 860. Damals gab es 8 Mitarbeiter, heute 40. Dies zeige das stetige Wachstum.

k. Veränderungen in den Verträgen mit den Kommunen

Inzwischen läuft die bisherige Leistungsvereinbarung zwischen Kommune und Frühförderungsstelle jeweils nur noch halbjährlich, wobei jetzt sogar eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit vonseiten der Kommune aufgeführt worden ist.

l. Veränderungen durch die Umsetzung der gesetzlichen Rahmenvorgaben (z. B. Landesrahmenverträge)

In Bayern sind viele aufgrund der Einführung der Komplexleistung unzufrieden, da sich dadurch die Arbeitsbedingungen verändert oder verschlechtert haben.

Anhang A10: Paraphrasen der ersten Interviewphase

In anderen Bundesländern herrscht wegen der Umsetzung der Frühförderverordnung ein extremer Kostendruck, sodass Teambesprechungen gestrichen wurden und einige Frühförderstellen nur noch ambulant arbeiten.

Über die Verankerung der Interdisziplinarität an Frühförderstellen, wie sie im SGB IX und der Frühförderverordnung erfolgte, herrschte Zufriedenheit.

Die Landesrahmenvereinbarung von 2007 wird als katastrophal angesehen, was sowohl die bisher heilpädagogisch als auch die interdisziplinär arbeitenden Frühförderstellen betrifft.

Bisher hat sich kaum etwas geändert – die Änderungen stehen jetzt bevor.

Die Frühförderstelle sollte den neuen Rahmenvertrag unterzeichnen, konnte sich aber erfolgreich an die Politik wenden, sodass jetzt geschaut wird, wie das Modell der Frühförderstelle in die Landesrahmenvereinbarung eingefügt werden kann.

Aufgrund der Rahmenplanungen ist es in Zukunft nicht mehr vorgesehen, intensiv mit Familien zu arbeiten, was gerade für Familien mit erhöhtem Bedarf an Elternarbeit ungünstig ist. Dies war bisher nicht so, sofern es fachlich zu leisten war.

Neben der Frühförderverordnung gab es in Brandenburg die Landesrahmenvereinbarung, wobei allerdings davon noch nichts umgesetzt wurde.

Auch wenn einige Frühförderstellen mit den Krankenkassen in Verhandlung stehen und man bereits ein Treffen hatte, so wurde noch nichts Konkretes umgesetzt, obwohl diese Frühförderstelle gerne interdisziplinär arbeiten würde.

An der Frühförderstelle sind sowohl medizinisch-therapeutisches Personal als auch heilpädagogisch-psychologisches Personal als Frühförderinnen angestellt. Dies toleriert das Sozialamt als Kostenträger nun nicht mehr, da es durch die Gegenwart des Themas „Komplexleistung“ die Arbeit des medizinisch-therapeutischen Personals als Kassenleistung ansieht, auch wenn die Frühförderstelle damit argumentiert, dass sie keine Kassenleistungen anböte.

Der Finanzdruck kam konkret mit dem Landesrahmenvertrag.

Vor dem Landesrahmenvertrag gab es nur eine geringe Personalfluktuations – das hat sich jetzt geändert.

Positiv am Rahmenvertrag ist, dass eine psychologische Beratung explizit mit aufgeführt ist. Die psychologische Beratung wird allerdings tendenziell weniger praktiziert, da mit einer Beratung schnell die 72 Behandlungseinheiten pro Jahr aufgebraucht und

auch nicht ausreichend viele Psychologinnenstunden in der Einrichtung vorhanden sind.

Dokumentation ist auch durch den Rahmenvertrag deutlich mehr geworden.

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit ist mehr geworden, da man nun dazu verpflichtet ist.

Es wurde gehofft, dass durch die Frühförderverordnung auf Bundesebene einige Dinge konkretisiert werden. Allerdings hat die Bundesregierung mehr Verunsicherung geschaffen.

Mit der Frühförderverordnung sollte ein Rahmen geschaffen werden, der bundeseinheitliche Standards schafft, doch gibt es Probleme bei der Umsetzung auf Länderebene.

In Sachsen gab es mit Beginn der Landesrahmenempfehlung große Verunsicherungen. Jede Kommune hat die Landesrahmenempfehlung je nach Bedarf anders ausgelegt, sodass die Frühförderung in jeder Kommune andere Rahmenbedingungen hat.

m. Veränderungen im Zeitbudget

Während 2001 eine Fördereinheit noch aus 150 Minuten bestand, ist diese mittlerweile auf 120 Minuten gekürzt worden. Neben den 70 Minuten Arbeit mit Kind und Eltern sind 30 Minuten Fahrtzeit, 10 Minuten Vor- und Nachbereitung und 10 Minuten Dokumentation darin enthalten. Die geringe Vorbereitungszeit kann dadurch kompensiert werden, dass in diesem Landkreis oft 2 Fördereinheiten pro Woche finanziert werden, sodass man beide direkt zusammen vorbereitet.

Der Termindruck ist sehr stark geworden.

Bei den Kostensatzverhandlungen gab es auch Kürzungen zu beklagen; dennoch ist man optimistisch.

n. Veränderungen in den Arbeitszeiten und der Flexibilität

Früher waren einige Mitarbeiterinnen gewohnt, die Ferien freizuhaben, was sich aber geändert hat.

Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderung, dass die Frau immer häufiger berufstätig ist, sind die Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeiterinnen gestiegen, da immer

mehr Eltern nur nachmittags Zeit haben. So müssen auch Teilzeitkräfte am besten 5 Tage die Woche, von 8 bis 18 Uhr, zur Verfügung stehen.

o. Allgemeine Veränderungen

Die Arbeitsbedingungen haben sich im Vergleich zu vorher ganz klar verschlechtert, auch wenn diese im Vergleich zu anderen Berufen nicht schlecht sind.

Es gab anfangs nur einen männlichen Mitarbeiter und jetzt wesentlich mehr.

p. Veränderungen in der Netzwerkarbeit und den Kooperationen

Sowohl im Land als auch im Landkreis gab es positive Entwicklungen. So gibt es einen Arbeitskreis vom Land Brandenburg, in dem Fachthemen besprochen werden und man sich bei wichtigen Themen abstimmt. Hier erhält man auch einen Einblick in andere Frühförderstellen.

Bis vor Kurzem schien der Kontakt zu den Ämtern gut zu sein, doch dann liefen hinter-rücks Dinge, die zu zwischenmenschlichen Enttäuschungen führten. Die Kontakte zu den Sachbearbeiterinnen sind allerdings hervorragend.

Gerade beim Jugendamt werden den Einschätzungen der Frühförderstelle Gewicht gegeben, was nicht immer so war.

Es gibt auch einen fachlichen Austausch mit Ärzten. Dieser wird sehr positiv gesehen, wobei es früher noch größere Berührungsängste vonseiten der Mitarbeiterinnen gab und die Ärzte eine höhere Position in der Interaktion oft verdeutlicht haben. Nun kommt es auch vor, dass die Ärzte um einen Rat fragen.

Firmen und Sponsoren sind im Bereich „Unterstützer“ zu nennen. Diese mieten auch Räumlichkeiten in der Frühförderstelle an, wodurch es zu Kontakten und letztendlich zu Spenden kommt. Bei Kontakten auf „Geschäftsführerebene“ agierten die Mitarbeiterinnen oft sehr vorsichtig, was sich aber stetig verbessert.

3. Ausblick auf die Zukunft der Frühförderung

a. Konkrete und potenzielle Veränderungen durch die mögliche Einführung oder weitere Entwicklung rechtlicher Rahmenvorgaben (z. B. Landesrahmenverträge)

Wenn die Komplexleistung eingeführt wird, soll der Landespersonalkostenzuschuss gestrichen werden. Sollte die Komplexleistung nicht so aufgebaut sein, dass dies zu refinanzieren ist, müssten Stellen gestrichen werden, da bereits an der Grenze zum Optimum gearbeitet wird. Dies geschah auch schon in kleinem Rahmen.

Ein weiterer Nachteil der Komplexleistung ist, dass in Zukunft alles nur über ärztliche Verordnungen erfolgen darf. Bisher konnten sich die Eltern für eine pädagogische Diagnostik, die vom Sozialamt finanziert wurde, direkt an die Frühförderstelle wenden. Nun sollte dies zuerst über einen Arzt laufen, was das Angebot höherschwellig machen würde. Zudem wird am meisten vonseiten der Kindergärten auf die Frühförderstelle verwiesen, dann erst von ärztlicher Seite. Somit gingen auch viele potenziell zu fördernde Kinder „verloren“, zumal einige Eltern auch nicht zum Kinderarzt gehen.

Durch die Frühförderungsverordnung könnte das Angebot sehr hochschwellig werden.

Durch die geplante Komplexleistung könnten nur noch Kinder behandelt werden, die einen medizinischen und pädagogischen Hilfebedarf aufweisen.

Momentan arbeiten die Heilpädagoginnen zu gleichen Konditionen wie die Therapeutinnen. Letztere würden mit dem Inkrafttreten der Landesrahmenvereinbarung für diese Frühförderstelle schlechtergestellt werden.

Die Landesrahmenvereinbarung sieht nur 1,5 Minuten für den interdisziplinären Austausch vor. Dabei sind in den landesweit unterzeichneten Verträgen, wie im betreuten Wohnen, 80 % einer Fachleistungsstunde für die Arbeit mit dem Kind vorgesehen. Dies ist deutlich weniger als jetzt.

Die Krankenkassen versuchten in den Vorgesprächen, die therapeutischen Maßnahmen insofern einzuschränken, dass diese zukünftig nicht mehr mobil zu erbringen sein sollten.

b. Wünsche und Forderungen an die Einführung oder weitere Entwicklung rechtlicher Rahmenvorgaben

Da die Qualität der Arbeit stark von den Rahmenbedingungen abhängt, ist es wichtig, dass die Komplexleistungen nicht schlechter finanziert werden, als es momentan der Fall ist. Ansonsten ist die Qualität der Arbeit gefährdet.

Die derzeit diskutierte Komplexleistung wäre nicht schlimm, wenn man wüsste, dass die Stundensätze und Abrechnungen zumindest gleich blieben.

Es sollte möglich sein, dass die Arbeit weiterhin „mit Herz“ getätigt wird.

Die Mindestforderung der Frühförderstelle ist, dass wenn der neue Rahmenvertrag für die Frühförderstelle gelten soll, die Arbeit von tariflich bezahlten Fachkräften in Vollzeit durchgeführt werden kann.

Die Zugangswege für die Eltern und Kinder sollen so niedrigschwellig wie möglich gehalten werden.

Es wäre schön, wenn die Qualität zumindest gehalten werden könnte.

c. Allgemeine Aussichten auf die Zukunft

In der Frühförderstelle existiert die Meinung, dass aufgrund der sich dann veränderten Struktur, die Einführung der Komplexleistung schlechter sei als der Status quo.

Wenn man bedenkt, dass die Krankenkassensätze im medizinisch-therapeutischen Bereich seit dem Jahr 2000 nicht erhöht worden sind und hört, wie sehr die Krankenkassen momentan sparen, ist zu erwarten, dass für die Frühförderung nichts Positives entsteht, wenn die Kassen die Finanzierung übernehmen.

Alle Frühförderstellen in diesem Bundesland sind in Sorge, ob es angemessen weiterlaufen kann, wenn es eine Einigung für die Umsetzung der Komplexleistung gibt.

Die Zukunft kann als beängstigend angesehen werden.

Durch Veränderungen im gesetzlichen Rahmen sind sowohl die Mitarbeiterinnen als auch die Einrichtung von Existenzproblemen betroffen. Dabei gibt es genügend Bedarf an Frühförderung, was an den Anmeldezahlen zu erkennen ist.

Das gewachsene Frühförderstellensystem wird durch die Landesrahmenvereinbarung zerstört.

Anhang A15: Paraphrasen der ersten Interviewphase

Auch wenn der Kontakt dieser Frühförderstelle zu den Ämtern neuerdings belastet ist, wird die Zukunft optimistisch gesehen, da es sich der Landkreis nicht leisten könnte, wenn die Frühförderstelle vor dem Aus stünde.

Es werden Veränderungen kommen, die aber zu bewältigen sein dürften.

Insgesamt ist man mittlerweile zufrieden, wenn sich der finanzielle Rahmen nicht verschlechtert.

Auch die Kostenträger verspüren Kostendruck, weshalb es möglich ist, dass demnächst die einzelnen Bezirke dahin gehend überprüft werden, welche Frühförderstelle wie oft eine mobile Förderung anbietet.

Man muss sich irgendwann daran messen lassen, ob die Frühfördereinrichtung schwarze Zahlen schreibt, da dies auch anderen Einrichtungen gelungen ist.

Bis zu diesem Jahr gibt es eine Fachkraftförderung vom Land, die aber nun ausläuft. Diese Einrichtung profitierte allerdings weniger von ihr als andere Einrichtungen, da sie sehr groß ist und nur bis zu 9 Frühförderinnen gefördert wurden. Nun soll es eine projektbezogene Förderung für offene Hilfen geben – inwiefern es finanzielle Veränderungen diesbezüglich gibt, ist allerdings noch unklar.

Die Krankenkassen schauen stärker denn je nach Einsparmöglichkeiten. Da sich ihre Sätze an den Preisen der niedergelassenen Therapeuten orientieren, ist nicht von einer adäquaten Finanzierung für die Frühförderstellen auszugehen.

Eine Kommune ist von der wirtschaftlichen Situation abhängig. Eine Haushaltssperre könnte sich auf die Frühförderung auswirken.

Die Qualität der Arbeit kann gehalten werden.

Man ist im Moment zufrieden, wenn die über die Vergütungssätze erzielten Einnahmen in ihrer Höhe gleich bleiben. Betrachtet man aber die allgemein steigenden Kosten, sind dies immer noch Verluste, was perspektivisch sehr negativ ist.

Da einige Elemente wie die Teamarbeit nicht unmittelbar refinanzierbar sind, ist die Spendengenerierung ein zunehmend wichtigerer Punkt. Es werden auch größere Summen als einwerbbar angesehen, wobei man sich dabei auf den jüngst erfolgten Gebäudebau beziehen kann.

4. Als Erfolg Empfundenes in der Arbeit

a. Was als Erfolg in der Arbeit mit den Kindern angesehen wird

Die Arbeit ist erfolgreich, wenn sich die Kinder freuen, sobald die Frühförderin kommt.

Wenn ein Kind seiner Entwicklung gemäße Fortschritte macht, ist die Arbeit erfolgreich.

Zu einer erfolgreichen Arbeit gehört immer, dass das Kind und die Frühförderin Spaß haben.

Wichtig ist es, wenn das Kind die Angebote annehmen kann.

Erfolg ist auch, wenn man dem Kind zumindest für eine Stunde etwas bieten kann, was es in seinem Zuhause nicht vorfindet.

b. Was als Erfolg in der Elternarbeit angesehen wird

Realisieren die Eltern auch die Entwicklungsfortschritte des Kindes, ist die Arbeit erfolgreich.

Die Arbeit ist erfolgreich, wenn die Eltern ihr Kind so akzeptieren können, wie es ist.

Die Arbeit ist erfolgreich, wenn die Lebensqualität der Eltern positiv beeinflusst werden kann und die Eltern zufrieden sind.

Eltern sollten ein selbstbestimmtes Leben führen können, auch wenn ihr Kind mit einer Behinderung zur Welt gekommen ist.

Die Eltern sollen in Ruhe auf ihre Kinder eingehen können, keine unrealistischen Erwartungen an diese haben und einfach hinreichend gute Eltern sein.

Wenn man einen Zugang zu den Eltern findet, ist es ein Erfolg. Dabei ist es aber nicht absehbar, wie die Eltern etwas umsetzen.

Die Arbeit ist erfolgreich, wenn die Mutter es annehmen kann, was ihr vermittelt wird, und wenn es zwischen Mutter und Frühförderin eine gute Atmosphäre gibt, sodass die Mutter auch ein gutes Gefühl hat.

Die Arbeit ist erfolgreich, wenn die Eltern mit dem Team und der einzelnen Mitarbeiterin zufrieden sind.

c. Was als genereller Erfolg in der Arbeit empfunden wird

Es ist ein Erfolg im Tagesgeschäft, wenn es für alle Beteiligten zufriedenstellend verläuft.

Wenn die Arbeit Spaß macht und man nicht nur das Gefühl hat, seinen Job zu machen, ist sie erfolgreich.

Die Arbeit ist erfolgreich, wenn man sich mit der Arbeit und dem Projekt identifizieren kann und ein Zugehörigkeitsgefühl zum Team und zum Unternehmen hat.

d. Messbarkeit von Erfolg in der Frühförderung

Die Messbarkeit des Erfolgs in der Frühförderung ist schwierig: Amerikanische Studien wollen zwar beweisen, dass Frühförderung wirksam und gewinnbringend ist, doch fehlt die Vergleichsgruppe ohne Förderung, sodass nicht gesagt werden kann, was mit dem einzelnen Kind passiert wäre, wenn es keine Förderung erhalten hätte.

Die Messbarkeit von Erfolg ist eher für Präsentationen und die Öffentlichkeitsarbeit wichtig, um die Leistungen der Frühförderung darzustellen und finanzielle Unterstützung zu rechtfertigen, als dass dies für die Frühförderinnen eine hohe Relevanz hätte.

Es ist auch aus ethischen Gründen inadäquat, den Erfolg der Förderung daran zu messen, ob ein Kind hinterher den Regelkindergarten besuchen kann, auch wenn dies natürlich für einzelne Kinder gut ist. Methodenvergleiche sind nicht sinnvoll, da sie die Beziehung zwischen Frühförderin und Familie außen vor lassen.

Man achtet gerade auf sogenannte „Meilensteine“ in dem Entwicklungsprozess.

Man soll auch stolz sein dürfen, wenn man etwas erreicht hat, was sich sowohl auf gut sichtbare Dinge wie auch auf Unauffälligeres bezieht.

5. Wirkfaktoren und Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Handeln

a. Mobile Frühförderung und erfolgreiches Handeln

Die Frühförderstelle sieht einen fachlichen Vorteil in der mobilen Tätigkeit.

Eine Förderung in der Kita ist deshalb wichtig, weil auch die Erzieherinnen eine Unterstützung benötigen, sofern sich verhaltensauffällige Kinder in der Gruppe befinden. Die Förderung in der Kita und zu Hause ist insgesamt gleich viel vertreten.

Hausfrühförderung ist auch deshalb wichtig, weil die Eltern oft nur schwer die in der Praxis gezeigten Übungen zu Hause nachmachen können. In einem Haushalt gibt es viele Gegenstände, die gerade das medizinisch-therapeutische Personal den Eltern als Hilfsmittel für verschiedene unterstützende Übungen nahebringen kann.

Es wird möglichst jeweils einmal die Kita und das elterliche Zuhause angefahren, damit die Kontakte aufrechterhalten werden, wenn 2 Fördereinheiten pro Woche durchgeführt werden dürfen.

Es wäre katastrophal, wenn die Hausfrühförderung wegfallen würde.

Auch wenn mobile Hausfrühförderung an der Frühförderstelle weiterhin erfolgt, möchte man aufgrund der guten Ausstattung vermehrt Eltern in die Einrichtung bewegen. Ziel ist es auch, dadurch die Eltern besser in die Förderung einzubinden.

Man muss aufpassen, dass man die Eltern bei mobiler Hausfrühförderung nicht zu sehr bedient.

Die mobilen Frühförderungen im Kindergarten sind sehr wichtig und benötigen Zeit.

b. Kooperationen und Netzwerke für ein erfolgreiches Handeln

Eine gute Vernetzung mit allen um das Kind beteiligten Personen ist wichtig.

Vertrauensbrüche müssen in den Kooperationen vermieden werden.

Im Landkreis gibt es einen Arbeitskreis, an dem Jugend-, Sozial-, Gesundheits- und Schulamt vertreten sind. Dieser sorgt dafür, dass für Kinder in der Frühförderung, sowie weiterführend in der Schule, ein guter Rahmen geschaffen wird. Deshalb kann die Situation in diesem Kontext als recht gut bezeichnet werden.

Für die Kinder ist es wichtig, wenn es einen Austausch zu den weiteren in eine Förderung involvierten Personen, wie den niedergelassenen Logopädinnen und Physiotherapeutinnen, gibt. Da diese nicht die Kapazität haben, zu unserer Einrichtung zu kommen, fahren wir zu ihnen hin.

Es ist hilfreich, in ein Netzwerk eingebettet zu sein.

Wichtig ist es, wenn man seine Kooperationspartner auch von Angesicht zu Angesicht kennt. So können auch unterschiedliche Meinungen leichter toleriert werden und Kontroverses wird möglicherweise zu einer Bereicherung.

Der Kontakt zu den Kindergärtnerinnen ist sehr wichtig und braucht Zeit..

Für eine gute Kooperation bedarf es auch der beteiligten Personen.

c. Das interdisziplinäre Arbeiten und erfolgreiches Handeln

Zeit für interdisziplinären Austausch ist wichtig.

Eine hohe, vielfältige Fachlichkeit im interdisziplinären Team ist wichtig.

Die interdisziplinäre Arbeit im Team ist für die Qualität der Arbeit wichtig.

Es sei sinnvoll, mehrere Professionen in der Einrichtung zu haben, besonders wenn es um Kinder ginge, die verschiedener fachlicher Perspektiven bedürften.

d. Hilfen zur Arbeitsreflexion und erfolgreiches Handeln

Fachberatung, Team und Supervision gehören zur Qualitätssicherung dazu.

Um die Qualität der Arbeit zu sichern, ist Supervision sinnvoll.

Supervision gab es vor 2 Jahren und ist wieder angedacht, benötigt aber einen großen zeitlichen Rahmen.

Ein Rückschluss darauf, dass weniger finanzielle Möglichkeiten weniger Teamarbeit bedeuten können, wird nicht gezogen. Es wird die Teamarbeit als wichtiger denn je angesehen.

Fachberatung, Team und Supervision müssen vorhanden sein.

e. Zeitliche Ressourcen und erfolgreiches Handeln

Es ist sehr wichtig, genügend Zeit für die Elternarbeit zu haben; denn es ist nicht sinnvoll, nur mit dem Kind zu arbeiten, ohne mit den Eltern zu kommunizieren.

Man benötigt genügend Zeit, um mobil zu arbeiten können.

Man benötigt genügend Zeit, um sich, wie in Teambesprechungen, untereinander austauschen zu können.

Es ist wichtig, Strukturen zu schaffen, in denen die Dokumentation effizient bearbeitet werden kann.

f. Verschiedene fachliche Ansätze für ein erfolgreiches Handeln

Es gibt 3 Pfeiler in der Frühförderung: Ganzheitlichkeit, Interdisziplinarität und Familienorientierung.

Im Vordergrund steht die verlässliche Beziehung zwischen Frühförderin und Familie; die Beziehungsarbeit ist ein ganz wesentlicher Faktor.

Zur Frühförderung gehört auch immer eine systemische Sichtweise.

Eine Mitarbeiterin fand bei einer Untersuchung über ehemalige Frühförderkinder heraus, dass nicht die Art der Förderung für die Eltern in Erinnerung blieb, sondern die Unterstützung für die Familie noch nach 10 Jahren sehr präsent war. Besonders die auswärts veranstalteten Wochenendseminare unter familientherapeutischen Gesichtspunkten waren für die Eltern eine große Hilfe. Individuelle Förderpläne und Ähnliches erscheinen dabei als weniger wichtig, obwohl sie in der Frühförderung so einen hohen Stellenwert genießen.

Es muss auch zwischen Frühförderin und Familie „passen“.

Väter beteiligen sich an dem Förderprozess, wenn sie sich angenommen fühlen. Dies tut ihnen gut, da sie besonders schwer damit umgehen können, ein förderbedürftiges Kind zu haben.

Persönlichkeitsarbeit ist sehr wichtig.

Eine reflexive Offenheit zwischen Eltern und Einrichtung ist wichtig, damit auch beiderseitig Kritik geäußert werden kann.

Die Elternarbeit ist sehr wichtig und bedarf Zeit.

g. Ausstattung und Erscheinungsbild der Einrichtung im Kontext von erfolgreichem Handeln

Die Ausstattung der Einrichtung ist nicht so wichtig.

Es ist besser, wenn die Eltern lernen, wie sie mit den Dingen, die sie zu Hause haben, die positive Entwicklung ihres Kindes unterstützen, als wenn hervorragende Spielsachen zu einer Förderung mitgenommen werden, die sich die Eltern gar nicht leisten können.

Die Räumlichkeiten der Einrichtung werden recht wenig genutzt, sind aber gut ausgestattet.

Es ist wichtig, dass die Frühförderstelle in ihrer Erscheinung etwas bescheidener wirkt.

Diese Frühförderstelle ist nicht barrierefrei, was als Nachteil, gerade im Kontext der Arbeit mit Menschen mit Behinderung, gesehen wird, aber technisch nicht zu ändern ist.

Räumlichkeiten und Materialien sind nicht besonders wichtig, da die Frühförderinnen sehr flexibel sind.

Kind und Familie müssen sich in der Einrichtung gut und aufgehoben fühlen.

Die Ausstattung der Einrichtung ist wichtiger geworden, weil die Eltern einen gewissen Anspruch haben und auch die Räumlichkeiten sehen wollen.

Es ist wichtig, für die Eltern einen Wartebereich zu haben, damit das Warten angenehmer wird. Dort wäre eine Kaffeemaschine sinnvoll, aber auch, dass ältere Geschwister in der Einrichtung ihre Hausaufgaben machen können und somit nicht unbetreut zu Hause sein müssen.

Eltern und Kinder sollen sich in der Einrichtung wohlfühlen, weshalb es Spiel- und Aufenthaltsmöglichkeiten gibt.

Die Einrichtung soll durch ihre Ausstattung auch Kinder ohne Förderung anziehen, damit Kontakte unter den Kindern geknüpft werden können.

Die Ausstattung der Einrichtung ist ein besonders wichtiger Faktor, der zwar nicht entscheidend, aber heute sehr wichtig ist: Die Arbeit kann durch eine gute Einrichtungs-ausstattung professioneller gestaltet werden, macht die Verwaltung effizienter und trägt zur Identifikation für die Mitarbeiterinnen bei, die bei der Gestaltung des Hauses und des Inventars partizipiert waren.

h. Methodik und erfolgreiches Handeln

Welche Methode angewendet wird, ist zweitrangig.

Wenn man sein pädagogisches und therapeutisches Handwerkszeug so anwenden kann, dass sich Kinder gut entwickeln können, ist es ein positiver Faktor.

Es ist wichtig, dass die Kinder gewisse Rituale genießen.

i. Fachliche Ansätze in der Arbeit mit den Familien für ein erfolgreiches Handeln

Man muss Eltern die Legitimation erteilen, traurig und wütend zu sein, da dies ein normaler Teil des Verarbeitungsprozesses ist. Dies habe eine psychotherapeutische Behandlung oft erübrigt.

Es muss eine vertrauensvolle Basis zu den Eltern und dem Kind geschaffen werden, um eine erfolgreiche Arbeit leisten zu können; ansonsten wird es schwierig.

Mit einer guten pädagogischen Ausbildung kann man durch verschiedene Spiele und indem man sie spüren lässt, dass man sie so akzeptiert, wie sie sind, die Kinder insgesamt leichter erreichen als die Eltern.

Die Eltern sind der entscheidende Faktor in der Frühförderung: Man muss sie dazu bringen, dass sie sich auf eine Beratung einlassen können. Darüber hinaus sollen sie ihr Kind, mit seinen Problemen, annehmen können. Man muss Wege zur Unterstützung finden.

Manchmal benötigen die Kinder nur eine Kleinigkeit, um einen Fortschritt in ihrer Entwicklung zu machen.

Oft wissen die Kinder nicht, was sie alles können und müssen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden. Dann trauen sie sich mehr Sachen zu und bewältigen auch automatisch größere Probleme.

Es ist wichtig, wenn es einen „guten Draht“ zum Kind gibt, damit es sich bei einer Testung auch nicht anders verhält als in anderen Interaktionen.

Um sich auf die Aufgaben einlassen zu können, muss sich die Mutter mehr im Hintergrund aufhalten und sich das Kind ein wenig von der Mutter lösen.

Es ist wichtig, einen passenden Termin anzubieten, damit eine Familie auch regelmäßig kommt. In diesem Zuge muss auch abgewogen werden, ob man Hausbesuche macht oder ambulant betreut, wobei die Wahl nicht immer gegeben ist.

Ein Engagement der Eltern ist wichtig.

j. Räumliche wie personelle Einrichtungsgröße und erfolgreiche Arbeit

Eine größere Einrichtung ist insofern von Vorteil, da ein langfristiger Krankheitsausfall besser von den Kolleginnen kompensiert werden kann.

Eine Einrichtung, die genügend Platz bietet, ist auch wichtig, um beispielsweise den Wartenden, mit ihren Kindern, mal einen freien Raum anbieten zu können.

k. Niedrigschwelligkeit und Erreichbarkeit für ein erfolgreiches Arbeiten

Die Niedrigschwelligkeit ist wichtig, damit alle Eltern einen leichten Zugang zur Förderung finden. In diesem Landkreis gibt es auch Eltern, die zuerst ein ärztliches Gutachten einbringen müssen, was den Zugang erschwert.

Die Einrichtung muss gut ans öffentliche Nahverkehrsnetz angebunden sein. Auch die Infrastruktur in der Nähe der Einrichtung ist wichtig.

Durch einen Fahrdienst könnten auch Kinder zur Einrichtung kommen, die dies aufgrund der räumlichen Lage nicht schaffen.

Es darf keine Hürde für die Eltern geben, wenn sie zu dieser Einrichtung kommen wollen. Durch Absprache mit dem Sozialamt können die Eltern auch ohne eine Überweisung vom Kinderarzt die Einrichtung aufsuchen, um die Problematik noch vor einer möglichen Förderung abzuklären.

l. Fortbildungen und Fachlichkeit für ein erfolgreiches Arbeiten

Fortbildungen sind vonseiten des Trägers erwünscht. Am Anfang des Jahres können die Mitarbeiterinnen ihre Fortbildungswünsche äußern, woraufhin die Leitung Fortbildungen nach Einrichtungsbedarf zuweist. Dafür gibt es ein Budget.

„Inhouse-Fortbildungen“ sollen die Mitarbeiterinnen auf den gleichen Stand bringen.

Es ist zum einen auch wichtig, einen Überblick über die Tätigkeitsfelder der Mitarbeiterinnen zu haben, um passende Fortbildungen für sie zu finden. Zum anderen ist es aber auch von Bedeutung, zu bestimmten, aktuellen Themenfeldern nach Fortbildungen zu gucken und dort auch in Gremien und Arbeitskreisen vor Ort tätig zu sein. Dies steigert die Konkurrenzfähigkeit einer Einrichtung, da die Fachlichkeit unerlässlich ist.

Qualitätsentwicklung im Rahmen der Frühförderstelle bedeutet auch die Teilnahme an Fortbildungen, wofür auch Zeit zur Verfügung stehen muss. Diese ist zwar knapp, doch hat die Einrichtung ein Interesse an der Teilnahme zu Fortbildungen.

Innerbetriebliche und externe Fortbildungen sind sehr erwünscht, was auch der Träger bisher umfangreich finanziert. Dies ist auch deshalb wichtig, da sich viele Mitarbeiterin-

nen auf ein spezielles Themengebiet spezialisiert haben, was ebenfalls von Leitungsseite angestrebt ist.

m. Zusammenhang zwischen persönlicher Befindlichkeit und erfolgreicher Arbeit

Man kann leichter psychische Arbeitsbelastungen kompensieren, wenn es einem gut geht.

Eine ehemalige Mitarbeiterin mit psychischen Problemen hat sich sehr stark in die Arbeit eingebracht, was für die Familien positiv war.

Ein Zusammenhang muss zwischen persönlicher Befindlichkeit und erfolgreicher Arbeit bestehen, da die Beziehungsarbeit im Vordergrund steht.

Es gibt einen Zusammenhang zwischen der persönlichen Befindlichkeit und guter Arbeit. Es macht keinen Spaß, zu arbeiten, wenn das Arbeitsklima nicht stimmt.

Ein wichtiger Wirkfaktor ist die Frühförderin selbst, wobei sie sich bei ihrer Arbeit wohlfühlen muss, um auch etwas erfolgreich vermitteln zu können.

Es gibt einen Zusammenhang zwischen Befindlichkeit und erfolgreicher Arbeit.

Es ist ein großer Zusammenhang zwischen persönlicher Befindlichkeit und erfolgreicher Arbeit gegeben, wozu auch die Identifikation mit der Einrichtung beiträgt.

n. Weiteres und erfolgreiches Arbeiten

Alles steht und fällt mit der Finanzierung.

Es ist zu hoffen, dass die eigentliche Förderung gut funktioniert, was allerdings auch von der Tagesverfassung der einzelnen Akteure abhängig ist.

Es ist wichtig, dass von der Leitung sowohl die Mitarbeiterinnenzufriedenheit als auch die finanzielle Lage der Einrichtung „im Auge“ behalten wird.

Dokumentation ist wichtig und ein Muss, zumal sie auch dem Team eine Orientierung bieten kann, um Förderverläufe nachzuvollziehen.

**6. Was sich für ein erfolgreiches Handeln in der Frühförderung ändern sollte
respektive was in der Frühförderung nicht ausreichend berücksichtigt ist**

a. Mehr Zeit für Vor- und Nachbereitung

Man bräuchte mehr Zeit zur Vorbereitung für die Therapieeinheiten.

Eine geringere Taktung der nacheinanderliegenden Einheiten wäre zu begrüßen.

b. Allgemein mehr Zeit und Geld

Es wäre wichtig, allgemein einen geringeren Kostendruck zu haben.

Man braucht mehr Zeit, wie beispielsweise für die Elternarbeit, um auch wirklich ins Gespräch zu kommen und auch, um mit den Kindern mal länger am Stück zu arbeiten. Diese werden durch die genaue Taktung oft aus einer Situation gerissen, die gerade sehr förderlich sein kann.

Es wäre wichtig, mehr Psychologinnenstunden zu haben.

Ohne angemessene finanzielle Rahmenbedingungen ist es nur möglich, wenig qualifiziertes und/oder junges Personal einzustellen. Zudem kann kein Material gekauft werden.

Schlecht ist, dass die Diagnostik nicht ausreichend finanziert wird, weshalb man hier zukünftig die Leistungen reduzieren wird. Man sollte bei Bedarf weitere Diagnostiktermine veranschlagen können.

Es ist unzumutbar, wenn förderbedürftige Kinder in der Warteschleife sind; man muss mehr Frühförderinnen einstellen, um dagegen anzugehen.

c. Mehr Zeit für interdisziplinäres Arbeiten

Es werden zwar die diagnostizierten Kinder im Team besprochen, aber für die Kinder, die in der Frühförderung sind, ist zu wenig Zeit im interdisziplinären Austausch vorhanden.

Zu selten haben 2 Frühförderinnen die Zeit, sich über ein Kind auszutauschen.

Statt 2 Stunden Großteam gibt es nur noch eine Stunde, da sich zuvor die interdisziplinären Kleinteams um das Kind zusammensetzen. Diese Stunde Kleinteam wird als zu kurz empfunden, denn vor dem Rahmenvertrag konnte man sich bei dem Ausfall einer Fördereinheit kurzschließen.

d. Mehr Zeit für die Arbeit im Netzwerk

Es wäre von Vorteil, wenn mehr Zeit für die Netzwerkarbeit vorhanden wäre. Ohne ausreichend Zeit muss man zuerst seinen Platz im Netzwerk finden, was mit Aufwand verbunden ist.

e. Freiere Einteilung der einzelnen Förderungen

Es wäre schön, wenn man sich die Förderung noch freier einteilen könnte.

f. Mehr Zeit für inhaltliche Themen und die Qualitätsentwicklung

Man hat nicht genügend Zeit, um die Qualität in der Frühförderung vorantreiben zu können. Qualitätsentwicklung ist dennoch eine sehr wichtige Sache, die nicht übergangen werden sollte.

Da es sehr viele organisatorische Dinge in der einen Teamsitzungsstunde zu besprechen gibt, bleibt für die inhaltlichen Themen wenig Zeit zur Verfügung, wie beispielsweise die Fortbildungsberichten.

g. Psychologinnen an den Frühförderstellen

Es wäre wünschenswert, wenn es mehr Psychologinnen an den Stellen gäbe.

h. Mögliche neue Aufgabenbereiche in der Frühförderarbeit

Frühfördererinnen könnten auch präventiv an Kindergärten arbeiten, ohne konkreten Auftrag von Eltern, was den Zugang zu einer Förderung niedrigschwelliger machen dürfte.

Bei innovativen Arbeitsformen, wie der tiergestützten Therapie, gibt es vonseiten der Kostenträger zwar eine positive Resonanz, doch ist dies bei der Bezahlung nicht mehr der Fall, wo man sich dann in Zurückhaltung übt. Für die Umsetzung solcher Neuerungen sollten bessere Bedingungen geschaffen werden.

Es wird darauf Wert gelegt, dass die Eltern die Hilfe dann bekommen, wenn sie diese benötigen. Deshalb steht man im Gegensatz zu anderen Stellen höchsten 3-4 Wochen auf einer Warteliste.

Es ist keine interdisziplinäre Frühförderung, wenn eine rein heilpädagogisch besetzte Stelle mit niedergelassenen Therapeuten kooperiert, da nicht der gleiche notwendige Austausch möglich ist.

Die Qualität in der eigentlichen Frühförderarbeit ist recht hoch. Es gibt allerdings noch Reserven, wenn es darum geht, zusätzliche Angebote, wie PEKiP-Kurse, bereitzuhalten, bei denen auch Elterngruppen mit der Frühförderung indirekt in Kontakt kommen, die eigentlich nicht zu der typischen Klientel gezählt werden. Dadurch generiert man für diese neue Zielgruppe einen niedrigschwelligen Zugang.

i. Fehlende Gerechtigkeit zwischen verschiedenen Tarifen

Die Behandlungseinheiten vom pädagogisch-psychologischen und vom medizinisch-therapeutischen Personal sollten angepasst werden. In der Vorbereitung und der Verwaltung haben beide Berufsgruppen den gleichen zeitlichen Aufwand, sodass eine gleiche Taktung der Einheiten sinnvoll wäre. Eine Begründung für die Unterschiede sind die unterschiedlichen Kostenträger.

j. Fehler in der Ausbildung

Im medizinisch-therapeutischen Bereich sollte die Ausbildung universitär erfolgen. Momentan müssen diese Mitarbeiterinnen erstmal auf kostenintensive Fortbildungen, für die es einen gewachsenen Markt gibt, geschickt werden.

In der Ergotherapie gibt es zu viele Menschen in der Ausbildung, da den Personen vorab Dinge versprochen werden, die in der Praxis nicht gehalten werden können. Hier ist es schwierig, gutes Personal zu finden.

k. Veränderungen in der Ausrichtung der Frühförderung

So wie bei den Kindern immer mehr klassifiziert und differenziert wird, werden auch die Fachrichtungen immer mehr unterteilt, sodass die Familien weniger die „Hilfen aus einer Hand“ nutzen können und vielmehr einen häufigen Therapeutenwechsel haben.

Die Fachleute sprechen zu viel über sich selbst, auch auf Verbandsebene, und vergessen dabei die Kinder und Familien.

Es ist nicht verständlich, warum viel Geld für die Diagnostik ausgegeben wird, da hier hauptsächlich selektiert und kategorisiert wird.

In Frühförderstellen gibt es wenig Wissen über betriebswirtschaftliche Zusammenhänge.

Es bedarf in der Frühförderung an mehr Professionalität.

Die Frühförderung hat in dieser Stadt kein zuständiges Fachamt, was impliziert, dass die Frühförderung nirgendwo speziell verortet werden kann. Dies ist in anderen Kommunen und auch auf Bundesebene das gleiche Problem: Es fehlen die eindeutigen Zuständigkeiten. Hinzu kommt, dass die Frühförderung überall unterschiedlich umgesetzt wird.

I. Umgang mit Begrifflichkeiten

Klassifizierungen sind meist nicht sinnvoll, da diese einer Zuordnung der Kostenträgerschaft dienen, aber ansonsten in ihrer Monokausalität in der Frühförderung nicht zutreffen.

Der Begriff „Arbeit am Kind“ ist unpassend.

Auch aufgrund der deutschen Geschichte sollte es vermieden werden, Eltern als „Nutzer“ zu bezeichnen, da man schnell im menschlichen Kontext bei dem „Nutzen“ ist. Zudem werde dadurch eine gewisse Konsumhaltung ausgedrückt, was nicht sinnvoll sei, da dies dem Ziel der Selbstbestimmung der Eltern widerspräche; Konsumverhalten sei eher fremdbestimmt.

Die Verwendung des Dienstleistungsbegriffs sollte in der Frühförderung kritisch betrachtet werden.

In der Regel ist der Begriff der „Rehabilitation“ für die Frühförderkinder nicht sinnvoll, da diese erst einmal „habilitiert“ werden sollten.

m. Was sich bei Kooperationen und im Netzwerk ändern sollte

Besprechungen, bei denen man sich nur vorstellt und Erwartungen formuliert, sind zeitraubend. Es muss zumindest ein Ziel definiert sein, über das diskutiert wird.

Leider ist nicht genügend Zeit vorhanden, um wichtige interdisziplinäre Kooperationen, wie zum Beispiel mit Ärzten, im ausreichenden Umfang zu pflegen.

Bei der wichtigen Kooperation mit den Ärzten vom Kinder- und Jugendgesundheitsdienst ist leider nicht genug Zeit vorhanden. Die Gespräche über die Kinder finden bei den Ärzten und in der Frühförderstelle statt.

In anderen Kommunen scheinen sich die Kooperationen für die Frühförderstellen negativer zu gestalten, obwohl auch mit dieser Kommune schwierige Kostensatzverhandlungen geführt werden mussten.

n. Konkurrenzsituationen

Man sollte ein Kind, was bereits eine Förderung angefangen hat, auch in dieser Förderung lassen, da einiger Aufwand betrieben werden muss, bevor die Förderung an sich stattfindet. Außerdem ist es nicht gut, das Kind aus der Fördersituation zu holen, an die es sich gerade gewöhnt hat, da so eine gerade aufgebaute Bindung zu einer Bezugsperson, der Frühförderin, zerstört wird.

In einem Fall gab es Probleme mit einer ergotherapeutischen Praxis, die versuchte, eine ehemalige, und nun bei uns angestellte Mitarbeiterin, zu diffamieren. Seit einem klärenden Gespräch ist dies aber vorbei.

o. Änderungen beim Ausfall von Terminen

Man erhält von den Kostenträgern nur für eine von den Eltern unterschriebene, wirklich erbrachte Leistung Geld. Dabei ist es schwierig, für eine kurzfristig ausfallende Förderung Ersatz in Form eines anderen zu betreuenden Kindes zu erhalten.

p. Geringere „Durchsickerquote“ bei Frühförderkindern

Ab und zu kommt es vor, dass ein sehr auffälliges Kind erst sehr spät zur Frühförderung kommt, was dann sehr fragwürdig ist.

q. Unterschiedliche Ansichten der einzelnen Akteure und die damit verbundenen Probleme

Es ist schwierig, wenn die Geschäftsleitung einer Einrichtung nur das Finanzielle und die Frühförderinnen nur das Fachliche sehen.

7. Arbeit mit sozial benachteiligten Familien

a. Bedarf sozial benachteiligter Familien an Frühförderung und die Art der Hilfe

Einige Eltern machen eine Förderung mit, weil sie Angst haben, dass ansonsten das Jugendamt informiert wird. Diese sind oft nicht erfreut, wenn sie von einer geplanten Hausfrühförderung erfahren. Hier muss es den Eltern deutlich gemacht werden, dass diese für die Kinder sehr wichtig ist. Dafür müssen die Eltern die Einrichtung kennenlernen und erfahren, wie gearbeitet wird.

Es gibt mehr Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten, die besonders im Gruppenkontext im Kindergarten sichtbar werden. Diese werden dann auch vornehmlich in Kleingruppen betreut.

Mittlerweile ist es offiziell so, dass wegen der Wendung „mit seelischer Behinderung“ diese Kinder behandelt werden dürfen, was meist auch eine treffende Diagnose sei.

Es wird dadurch eine Hürde zur Inanspruchnahme aufgebaut, dass das Wort „Behinderung“ in dem von den Eltern auszufüllenden Antrag vorkommt. Viele Eltern missfällt die Vorstellung, dass ihr Kind nun behindert sei. Gerade ausländische, sozial benachteiligte Familien nehmen daraufhin die Förderung nicht mehr in Anspruch. Oft ist es hier nur die Mutter, die dies der Familie vermitteln muss, was aufgrund besagter Formulierung daraufhin zusätzlich erschwert wird.

Es gibt nach wie vor einen großen Teil an wirtschaftlich schlecht gestellten Familien, wo es beispielsweise kein regelmäßiges Essen gibt und wo die Kinder in ungünstigen Verhältnissen aufwachsen. Es sei auch wissenschaftlich belegt, dass bei diesen Kindern ein erhöhter Frühförderungsbedarf vorliege.

b. Arbeit mit den Eltern

Erstkontakte sind immer zu Hause. Zudem findet einmal pro Monat ein Elternkontakt statt, damit die Eltern über den Stand der Förderung stets informiert sind. Elternhefte sollen dies zusätzlich unterstützen.

Die Elternarbeit ist bei sozial schwachen Familien besonders bedeutend und schwierig; zudem ist sie manchmal wichtiger als die Arbeit mit dem Kind.

Eltern müssen Vorgaben umsetzen können, damit die Förderung funktionieren kann.

Diese Eltern haben sehr viele, schwere Probleme, sodass es wichtig ist, behutsam vorzugehen, sie nicht zu überfordern, die Sprache der Eltern zu treffen und auch mal einen Schritt zurückzugehen.

Wenn eine Elternarbeit im Fokus steht, kann eine Frühförderin eine Fördereinheit auch zugunsten des Gesprächs verkürzen, was auch in den Teambesprechungen thematisiert wird.

In diesen Familien wird geschaut, dass überwiegend mobile Förderungen angeboten werden, gerade wenn die Eltern nicht regelmäßig erscheinen würden. Es ist wichtig, die Familie zu einer Kooperation bewegen zu können, was durch die mobile Förderung oder ein zusätzliches Elternangebot geschehen kann.

Es ist wichtig, sicherzustellen, dass die Familie wirklich zur Elternarbeit erscheint, damit die Stunde auch abgerechnet werden kann. Da dies für die Familien schwierig umzusetzen ist, werden Hausbesuche gemacht, bei denen auch möglichst der Vater dabei sein soll. Da dieser oft berufstätig ist, ist ein Besuch oft erst spät möglich. Auf diese Situation der Familien muss die Frühförderstelle mit Flexibilität reagieren.

Der erste Termin soll immer zuerst im Frühförderzentrum stattfinden, um auch den Willen für die Förderung bei den Eltern festzustellen.

c. Umgang mit den Familien

Man betrachtet diese Familien anders, auch wenn dies eigentlich nicht sein sollte.

Bei diesen Familien muss man vom Ansatz her viel pragmatischer fördern.

Es ist oft so, dass sich die Frühförderinnen zu sehr in die Funktion der Familienhilfe begeben, da sie helfen wollen. Dies ist aber nicht von Vorteil, da die Beziehungsarbeit in der Arbeit mit den Eltern sehr wichtig ist und notwendige Kritik an ihrer Organisation sowie Sanktionen diese Beziehung belasten könnten.

d. Der zeitliche Rahmen in der Arbeit mit sozial benachteiligten Familien

Die Zeit für die Elterngespräche ist dennoch oft zu kurz, gerade bei sozial schwachen Familien.

Gerade bei sozial benachteiligten Familien wäre es wichtig, wenn zu den 72 Behandlungseinheiten noch weitere für die Elternarbeit zur Verfügung stünden, da die Eltern-

arbeit hier besonders wichtig ist und es momentan nicht genügend Ressourcen dafür gibt.

e. Zusammenarbeit mit anderen Institutionen im Kontext der Arbeit mit sozial benachteiligten Familien

Es ist oft schwierig, wenn mehrere Institutionen in einer Familie sind, da man gegeneinander ausgespielt werden kann, sodass es wichtig ist, auch zu den anderen Beteiligten Kontakt zu halten. Gerade sozial schwache Familien haben es über die Jahre gelernt, ihre Situation unterschiedlich darzustellen und sich auch Dinge schönzureden.

Die Frühförderinnen haben eine gute Möglichkeit in die Familien hineinzuschauen, was allerdings nicht ihre primäre Aufgabe ist. Es wird versucht, einen guten Kontakt zum ASD zu haben.

Die Schwierigkeit bei Familien, in denen Helfer mit verschiedenen Funktionen tätig sind, ist, dass man schnell ausgespielt werden kann.

Wenn sich herausstellt, dass die Familien mehr Unterstützung benötigen, wird das Sozialamt angefragt. Deren Mitarbeiterinnen fungieren immer mehr als Fallmanager und bilden dadurch einen „Andockpunkt“ zwischen Familienhelferin und Frühfördererin.

8. Kindeswohlgefährdung

a. Die Wichtigkeit der Vernetzung im Bereich der Kindeswohlgefährdung

Allein durch die Präsenz bei 3 verschiedenen Arbeitskreisen im Landkreis zu dem Thema „Kindeswohlgefährdung“, werden der Frühförderstelle Einzelfälle gemeldet, wo in den Familien der Verdacht einer Kindeswohlgefährdung besteht. Eine Vernetzung ist also wichtig.

b. Die Partizipation der Frühförderung im System der frühen Hilfen

Leider sind in anderen Landkreisen die Frühförderstellen in dem neuen System der frühen Hilfen nicht involviert, obwohl die Frühförderstellen schon immer mit Kindeswohlgefährdungen und sozial schwachen Familien zu tun hatten.

c. Kindeswohlgefährdung in der Frühförderung und der Umgang mit den in ihrem Wohl gefährdeten Kindern

Es werden vermutlich nicht viel mehr Fälle der Kindeswohlgefährdung für die Frühförderstelle entstehen, da sie und/oder das Jugendamt bereits mit sehr vielen Familien mit Gefährdungspotenzial beschäftigt sind.

Man kann es nicht mit Gewissheit sagen, dass die Frühförderinnen eine Gefährdung des Kindeswohls mitbekämen, doch arbeiten sie zumindest ein Mal in der Woche mit den Familien.

Frühförderkinder haben oft ein breites Spektrum an Problemen, sodass es nicht sinnvoll ist, diese zu sehr zu „medikalisieren“ oder zu „verjugendhilflichen“. Dennoch sollten Kinder, die von Verwahrlosung bedroht sind, fokussiert werden.

d. Abstimmung der Aufgabenbereiche mit anderen Professionen in Familien, bei denen eine Kindeswohlgefährdung vorliegt

Mehr Zeit für Elternarbeit steht in dem Themenfeld der Kindeswohlgefährdung nicht zur Diskussion, denn wenn es um die Stabilisierung der Familie geht, liegt der Aufgabenbereich bei der Familienhilfe.

Es ist wichtig, sich die eigentlichen Aufgaben der Frühförderung vor Augen zu halten und nicht das Aufgabengebiet zu überschreiten: So ist die Frühförderung für eine positive Entwicklung der Kinder zuständig und nicht für die Verbesserung der Lebensbedingungen der Familie, was dem Jugendamt obliegt.

9. Anforderungen und Belastungen für die Mitarbeiterinnen

a. Anforderungen und Belastungen durch schwer feststellbare Fortschritte und Erfolg in der Arbeit

Für die einzelnen Mitarbeiterinnen ist es nicht schlimm, dass Erfolge in der Frühförderung schwer zu messen sind.

b. Anforderungen und Belastungen durch den allgemeinen Zeitdruck und die Arbeitsumfänge

Die Menge der Arbeit ist belastend, denn es wird an der Kapazitätsgrenze gearbeitet.

Durch die Menge der Anmeldungen entsteht ein großer Druck, auch wenn schon immer sehr viel gearbeitet wurde. Jede Mitarbeiterin hat ein „Kinder-Soll“, was erreicht werden muss.

Da in dieser Frühförderstelle nur jede tatsächlich erbrachte Frühfördereinheit von den Mitarbeiterinnen abgerechnet werden kann, ist auch der Zeitdruck als Belastungsquelle zu nennen.

Zeitdruck ist weniger ein großes Belastungsproblem, da in der Frühförderstelle in den letzten Jahren Strukturen für einen zeitsparenden Ablauf geschaffen wurden und die vielen neuen Mitarbeiterinnen ein ruhigeres Arbeitstempo gar nicht kennen.

Mitarbeiterinnen, die schon länger in der Einrichtung beschäftigt sind, hatten Probleme, sich auf die kürzeren Fördereinheiten einzustellen, konnten sich aber letztendlich damit arrangieren.

Wenn es mehr zu tun gibt, ist es erstmal eine Belastung.

Das hohe Arbeitspensum belastet die Mitarbeiterinnen, was erforderlich ist, damit sich die Einrichtung trägt und im Jahresabschluss eine neutrale Bilanz aufweisen kann oder sogar Gewinne erwirtschaftet, die in neue Projekte investiert werden sollen.

c. Anforderungen und Belastungen durch die große Dauer einer Förderung

Man muss in seiner Arbeit ausdauernd sein, da man zum Teil über einen sehr langen Zeitraum in eine Familie geht.

Die Geduld der Mitarbeiterinnen bei langwierigen Prozessen ist anzuerkennen.

d. Anforderungen an die Organisationsfähigkeit der Frühförderinnen und Belastungen durch die geforderte Flexibilität in der Arbeit

Da auch abends ein Termin anstehen kann, wird eine hohe Flexibilität von den Mitarbeiterinnen gefordert, was belastend ist.

Das hier praktizierte Modell der flexiblen Arbeitszeiten mit einem Jahresarbeitszeitkonto verlangt von den Beschäftigten ein hohes Maß an Flexibilität.

Frühförderinnen, die Probleme haben, sich zu koordinieren und strukturieren, haben eher ein Problem mit den Anforderungen an Flexibilität.

Die selbst einteilbare, flexible Arbeit ist sehr positiv.

Es ist mittlerweile so, dass es besser ist, wenn beim Start im September nicht alle Förderplätze bereits belegt sind, damit noch Kinder nachrücken können. Dies geht aber auch nur mit zeitlich flexiblen Mitarbeiterinnen.

Das momentane System der Arbeitszeitregelung ist gerecht und positiv: Ob das auch alle Mitarbeiterinnen so sehen, ist unklar. Es dürfen Überstunden gesammelt werden, die aber auch abgegolten werden sollten, wenn am Ende eines Tages ein Kind ausfällt. Hier wird Flexibilität von den Mitarbeiterinnen gefordert, da sie bereit sein müssen, Phasen mit Minusstunden und Überstunden abzuleisten.

Die Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Mitarbeiterinnen sind gestiegen, da kundenorientierte Arbeitszeiten, also auch ein Arbeiten in den Abendstunden, zur Normalität geworden sind. Der Vorteil ist, dass sich jetzt jede Kollegin ihren Arbeitsplan individueller gestalten kann, auch durch die eingeführte Gleitzeit, doch besteht eine hohe Anforderung an Flexibilität.

Im Durchschnitt wird von 4-5 Fördereinheiten eine mobile Fördereinheit genehmigt, was auf die einzelnen Kinder umverteilt werden kann. Dies verlangt von den Frühförderinnen Organisationsfähigkeit und bedarf Absprachen.

e. Anforderungen und Belastungen durch die fachlichen Anforderungen – in Form von schwierigen familiären Bedingungen

Es ist für die Frühförderinnen psychisch belastend, wenn sie mit schwierigen Familienverhältnissen zu tun haben.

Besonders schwierige Familien sind belastend.

Schwierig und belastend ist die Elternarbeit: In einigen Familien sind mehrere Institutionen beteiligt, sodass sich die Frühförderinnen mit den anderen Beteiligten abstimmen müssen, wer für was zuständig ist. Dafür ist es auch wichtig, zu wissen, bis wohin der eigene Aufgabenbereich gehört und ab wann man nicht mehr zuständig ist.

f. Anforderungen und Belastungen durch die fachlichen Anforderungen – in Form der Anforderung, eine professionelle Distanz zu wahren

Bei schweren familiären Problemen fühlt man auch mit und es ist schwerer, eine professionelle Distanz zu halten.

Zum einen müssen sich die Frühförderinnen auf die Familien einlassen und zum anderen sich abgrenzen können.

Die Befindlichkeit der Mitarbeiterinnen hängt auch mit Schicksalen in den Familien zusammen, was auf die Beziehungsarbeit zurückzuführen ist. Eine besonders hohe Belastungssituation ist der Tod eines Kindes.

g. Anforderungen und Belastungen durch die fachlichen Anforderungen – in Form von allgemeinen Anforderungen in der Arbeit

Es ist schwierig, dass in der aufsuchenden Arbeit das „Setting“ nicht bestimmt werden kann und man zudem nur Gast, in einer möglicherweise unstrukturierten Familie, ist.

Aus fachlichen Gründen gibt es auch eine hohe Belastung. So gibt es beispielweise dadurch einen Druck, wenn Eltern eine Anleitung für zu Hause benötigen.

Ist ein Elternteil dabei, ändert sich auch das gesamte Setting im Vergleich zu einer Förderung nur mit Kind, da dieser den Prozess mitbeobachtet und andere Vorstellungen von Regeln haben könnte als die Frühförderin. Im Kindergarten gilt Ähnliches für das Dabeisein der Erzieherin, da man sich dann fachlich von ihr absetzen muss.

Die Belastung ist gewachsen, da die Mitarbeiterinnen mit viel komplexeren Themen konfrontiert sind und auch Eltern und Ärzte steigende Erwartungen haben.

h. Unterschiede in der Belastungsursache zwischen den verschiedenen Professionen

Im heilpädagogischen Bereich sind vermehrt Belastungen mit einem fachlichen Hintergrund vorzufinden, da es auch sehr viele sozialschwache, arme Familien gibt; im medizinisch-therapeutischen Bereich finden sich hingegen mehr Belastungen, die aus der Struktur der Arbeit resultieren. So müssen diese Frühförderinnen im Stundentakt ein Kind nach dem anderen „abfertigen“.

i. Individuelle Unterschiede in der Belastung

Einige Mitarbeiterinnen sind mehr, die anderen weniger belastbar, was sich auch bei den einzelnen Personen, je nach Phase, unterschiedlich darstellt.

Jede Mitarbeiterin hat ihre eigenen, persönlichen Probleme.

Es ist im Team ein Umdenken erforderlich, da zu der Zeit, als die Kommune noch Träger der Einrichtung war, eine neutrale Bilanz keine Zielvorgabe war. Die Mitarbeiterinnen sollen wissen, dass sich das Haus tragen muss. Einige können damit besser umgehen, andere belastet dies. Gerade Personen, die noch ohne den Zeitdruck gearbeitet haben, verweisen auf das Wohl der Kinder und Familien.

j. Unterschiedliche Phasen der Belastung

Die Belastung ist nicht gleichbleibend stark, was auch nicht durchzuhalten wäre: So ist in den Sommermonaten weniger zu tun.

k. Anforderungen und Belastungen durch abgesagte Termine

Ein abgesagter Termin ist für die Frühförderinnen von Nachteil, auch wenn das Solidarprinzip der Einrichtung dies ein wenig abfedert.

Die Arbeit der Frühförderinnen ist sehr transparent: Bei der Monatsabrechnung wird ersichtlich, wer wie viele Einheiten geleistet hat und warum ein Termin ausgefallen ist. Deshalb stehen die Mitarbeiterinnen unter einem gewissen Druck, da die eine nicht schlechter sein will als die andere Frühförderin.

Bei einigen Frühförderstellen ist es so, dass die Mitarbeiterinnen eine bestimmte Anzahl von Frühfördereinheiten erbringen müssen, um kostendeckend zu arbeiten. Fällt ein Kind aus, muss die Frühförderin den Ausfall selbst kompensieren.

l. Anforderungen und Belastungen durch das Autofahren

Die Mitarbeiterinnen, die nicht gerne Auto fahren, belastet das Fahren.

m. Anforderungen und Belastungen durch die EDV, die Dokumentation und das Erstellen von Berichten

Das Schreiben von Berichten, gerade wenn es um die Bewilligung einer Fortführung der Förderung vom Jugend- oder Sozialamt geht, ist für einige belastend.

Durch die neue Art der Dienstplanberechnung braucht jede mehr Zeit für das Eintragen der Arbeitszeit. Dieser verwaltungstechnische Aufwand darf nicht zu groß werden, da er sonst mehr schadet als nützt.

Seit der Landesrahmenvereinbarung können diagnostische Leistungen abgerechnet werden, wofür es allerdings einer Überweisung eines Arztes bedarf, der seinerseits hohe Ansprüche an die Erstellung der Berichte hat. Dabei erfordert auch die darin enthaltene Computerarbeit eine Umstellung, gerade für ältere Mitarbeiterinnen.

n. Das sogenannte Helfersyndrom in der Frühförderung

Im sozialen Bereich arbeiten Menschen, die ein wenig ein Helfersyndrom haben, was sich darin zeigt, dass man oft mehr arbeitet, als man eigentlich müsste.

Im sozialen Bereich besteht die Tendenz, eher zu viel zu machen.

o. Belastungen und Anforderungen durch Kooperationen und die Arbeit im Netzwerk

Die Netzwerkarbeit ist sehr zeitaufwendig und belastend.

Manchmal steht die Frühförderstelle im Spannungsfeld zwischen Ärzten und Erzieherinnen, wenn es bei der Beurteilung um ein Kind geht, welches im Grenzbereich zu einer Normalentwicklung liegt und beide Seiten unterschiedlich beurteilen.

Es gibt keine Kooperationen, die stark belastend sind.

Gerade die Leiterin, aber auch jede andere Frühförderin, muss jede Maßnahme gegenüber den Kostenträgern und Ärzten rechtfertigen, was auch beanspruchend ist.

Die meisten Behandlungspläne laufen nur über ein halbes Jahr. Deshalb muss man sich schon nach 5 Monaten im Team über eine mögliche Veränderung Gedanken machen und mit dem Arzt und den Eltern in Kontakt treten. Es muss dann eine fachliche Stellungnahme, in Form eines Berichts, an den Arzt gesendet werden, die bei unzureichender Formulierung allerdings zurückkommt. Sollte man als Frühförderin eine Fort-

führung der Förderung begrüßt haben, der Arzt diese aber ablehnt, schreibt man sich dies auch ein wenig selbst zu.

Es gibt auch mal schwierigere Kooperationen, was aber als Herausforderung angesehen wird.

10. Entlastungen für die Mitarbeiterinnen

a. Umgang mit Problemen und Hilfen der Einrichtungsleitung und des Trägers

Die Frühförderinnen können bei Problemen jederzeit die Fachkoordinatoren oder die Frühförderstellenleitung telefonisch kontaktieren.

Bei größeren Problemen oder bei Problemen, an denen noch andere Institutionen beteiligt sind, wird die Einrichtungsleitung angesprochen und agiert unter anderem als Moderatorin.

Man sollte im Team offen mit Ärgernissen umgehen, damit nicht unterschwellige Wut entsteht und keine sich untereinander entzweigende Gruppen entstehen.

In Personalgesprächen wird an der Frühförderstelle auch offen die Meinung kundgetan, was von Vorteil ist.

Der Träger, in Person des Geschäftsführers, unterstützt die Frühförderstelle, wenn immer es erforderlich erscheint.

Die Mitarbeiterinnen wissen, dass sie bei Problemen zu der Einrichtungsleitung kommen können.

b. Entlastungen durch die informellen Gespräche zwischen den Mitarbeiterinnen

Untereinander helfen sich die Frühförderinnen ebenfalls in Gesprächen, die zum Beispiel in Pausen stattfinden.

c. Entlastungen durch Hilfen der Arbeitsreflexion

Aufgrund der Anforderungen benötigt man eine Supervision, um der Belastungen Herr zu werden.

Eine fachliche Unterstützung der Mitarbeiterinnen im Team ist wesentlich für die Bewältigung des Arbeitsalltags, gerade weil Frühförderinnen in der Regel alleine arbeiten.

Eine gute Supervision ist ein Vorteil.

Die Teamsitzungen wirken entlastend auf die Mitarbeiterinnen, da es neben Fallbesprechungen auch Befindlichkeitsrunden gibt und es dabei viele Rückmeldungen aus dem Team gibt.

Bei den Teambesprechungen treffen sich nach wie vor die 9 Personen der Kleinteam für 2 Stunden. Dies ist für alle Frühförderinnen sehr wichtig, auch wenn die Zeit dafür von den Fördereinheiten übernommen wird.

Teamleiterinnen sollen zukünftig mehr Zeit für ihre Aufgabe bekommen, damit sie die einzelnen Mitarbeiterinnen auch zu einer Förderung begleiten können, um ihnen anschließend eine Rückmeldung über ihr Tun zu geben.

Es werden Fallbesprechungen und kollegiale Beratung durchgeführt, wobei bei Letzterem sich die Mitarbeiterinnen darin fortgebildet haben und diese der Supervision sehr nahekommt. Eine Supervision ist nur mit Externen sinnvoll, wobei diese allerdings sehr kostenintensiv ist und von den Kostenträgern nicht refinanziert wird.

d. Der Umgang mit Überstunden

Alle Personen in dieser Einrichtung machen Überstunden, die in den Sommermonaten, wenn die Kindergärten auch zu haben, abgebaut werden können.

Es gibt eine Mehrarbeitsregelung, bei der abgesprochene Überstunden ausgezahlt werden, sodass vermutlich keine freiwilligen Überstunden gemacht werden. Allerdings wird Engagement erwartet, was bedeutet, dass beispielsweise bei besonderen Veranstaltungen in der Vorbereitung nicht alle Dinge als Arbeitszeit aufgeschrieben werden. Dies ist bei fachlichen und organisatorischen Themen allerdings nicht so: Dies gilt offiziell immer als Arbeitszeit.

Es gibt sicherlich auch „heimliche Überstunden“, wenn eine mit ihrer Arbeit nicht hinterherkommt.

Zum einen kann die Leitung durch die Arbeitszeitrückmeldung feststellen, wer ein neues Kind aufnehmen kann. Zum anderen schafft diese Transparenz für die Mitarbeiterinnen das Problem, dass genau hingeguckt werden könnte, warum es eine Überstunde gab.

e. Entlastung durch Motivation in der Arbeit

Es ist erstaunlich, wie belastbar man ist. Dies ist auch darin begründet, dass man aus der Frühförderarbeit viel Genugtuung und Motivation ziehen kann, sodass man auch nach vielen Jahren noch bereit ist, etwas von sich zu geben.

Es entlastet, wenn man merkt, dass die investierte Arbeit auch erfolgreich ist; dennoch bleibt eine hohe Arbeitsbelastung aus strukturellen Gründen.

f. Entlastung trotz bevorstehender Veränderungen

Die Koordinatorinnen der 4 Fachteams müssen schauen, dass sie Transparenz bezüglich der möglichen Neuerungen zeigen, aber auch den Kolleginnen die Angst nehmen, damit sie in Ruhe arbeiten können.

Es ist wichtig, wenn man den Mitarbeiterinnen Einschnitte transparent macht und die Gründe für diese darlegt. Die Einzelne muss das Gefühl haben, dass sie noch Einfluss auf die Arbeit hat.

g. Entlastung durch eine passende Aufteilung der Familien im Team

Die Fachkoordinatorinnen sollen darauf achten, dass sich bei einer Frühförderin nicht die unzuverlässigen Familien häufen.

Die Leiterin versucht, dass sie neue Kinder passend zu den Mitarbeiterinnen aufteilt. Dabei sind Stundenkonto, struktureller Ablauf und Fahrtstrecke von Vergabebedeutung. Dies erfordert Vertrauen vonseiten der Mitarbeiterinnen.

h. Entlastung durch wenig administrative Aufgaben für die einzelnen Frühförderinnen

Es wird versucht, den administrativen Aufwand für die Mitarbeiterinnen gering zu halten.

i. Entlastung durch eine effiziente und gut strukturierte Organisation

Die Leitung versucht, den Kolleginnen zu helfen, die Probleme haben, sich zu strukturieren und zu koordinieren, indem sie die Arbeit vorstrukturiert.

Wenn eine Frühförderin eine Förderung in einem bestimmten Ort durchführt, wird versucht, dass sie die nächste Förderung im gleichen Ort durchführen kann, um Arbeitswege zu sparen.

j. Entlastung durch eine gute Stimmung im Team

Es ist wichtig, dass sich die Mitarbeiterinnen im Team geborgen fühlen und gerne in die Einrichtung kommen.

Es sollte ein gutes Arbeitsklima auch deswegen gegeben sein, damit psychischen Erkrankungen Vorsorge geleistet wird und keine längerfristigen Ausfälle der Belegschaft zu beklagen sind.

k. Belastungsvorbeugung durch eine hohe Qualifikation und Fortbildungen

Eine hohe Qualifikation hilft, den Anforderungen der Arbeit entgegenzutreten. Daher sind Fortbildungen erwünscht.

Wenn eine Mitarbeiterin durch Fortbildungen fachlich gut gerüstet ist, macht sie eine bessere Arbeit und kann besser ihre Arbeitsanforderungen bewältigen.

l. Hilfen bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen

Für neue Mitarbeiterinnen gibt es für einen leichteren Start ein Handbuch über die Arbeit der Frühförderinnen.

m. Entlastung durch interdisziplinäres Arbeiten

Wenn sie bei einem Kind nicht weiterkommen, helfen sich die unterschiedlichen Professionen auch insofern untereinander, als dass sie sich die Kinder der jeweils anderen anschauen, was dann auch als Überstunde abgerechnet werden darf.

n. Entlastungen, die in der Struktur der Arbeit begründet liegen

Es ist schön, dass man verschiedene Menschen und Lebensweisen in seiner Tätigkeit kennenlernt.

Die Struktur der Frühförderarbeit hat den Vorteil, dass man sehr viel eigenständig arbeitet, dabei vielen verschiedenen Leuten begegnet, aber man sich dennoch mit Kolleginnen austauschen kann.

Es ist schön, wenn man neben der Leitungsfunktion auch weiterhin in der Frühförderarbeit tätig ist.

o. Entlastungen durch gute Kooperationen

Das Sozialamt der Stadt ist als Kostenträger Gesprächsführer bei Hilfeplangesprächen und Fallbesprechungen, die vertraglich festgelegt sind. Die Stadt möchte bei den einzelnen Fällen mitarbeiten und helfen, was die Mitarbeiterinnen deutlich entlastet.

11. Stellenwert der Frühförderung in der Gesellschaft

a. Politische Relevanz der Frühförderung

Im Land Baden-Württemberg scheint der Stellenwert zuzunehmen, was an dem Programm „Kindheit auf neuen Wegen“ liege. Dort wird von politischer Seite her der Fokus vermehrt auf die kleinen Kinder gelegt, wovon auch die Frühförderung profitieren könnte.

Die politische Relevanz ist in den letzten Jahren gestiegen.

Da die Kinder unsere Zukunft sind, kann man sein Geld nicht besser anlegen als in der Frühförderung.

In Ausschüssen kommen vonseiten der Politiker zum Teil polemische Äußerungen, wo die Frühförderung auch schon zum Wohle des Straßenbaus infrage gestellt wurde.

Das Thema der „Frühen Hilfen“ ist von politischer Relevanz, doch geht es hier eher um gefährdete Kinder.

Es wäre sinnvoll, mehr in die Frühförderung zu investieren, weil je früher man etwas in die Wege leitet, desto geringer später die Kosten sind. Dies wird zwar auch von politischer Seite proklamiert, doch wird so nicht gehandelt.

Die Frühförderstelle stößt immer wieder an Grenzen, die von Amtsseite gesetzt werden.

Nur wenn Wahlen anstehen, nimmt die politische Relevanz der Frühförderung zu; ansonsten ist sie eher ein Randthema.

Leider ist die Unterstützung seitens des Ministeriums nicht ausreichend, da dieses oft nur die medizinische Seite sieht, anstatt auch an das seelische und emotionale Wohl der Kinder zu denken, was ein wichtiger Punkt der Frühförderung ist. So werden zwar immer wieder Projekte mit einem medizinischen Schwerpunkt ins Leben gerufen, doch wird die Frühförderung zu wenig beachtet.

Da die Frühförderung in aller Munde ist, sollte sie einen hohen Stellenwert haben.

Die Arbeitsbedingungen spiegeln es nicht wider, dass die Frühförderung allgemein als sehr positiv und wichtig angesehen wird, auch wenn diese nicht sonderlich schlecht sind.

Bei Wahlterminen gibt es interessierte Politiker, was aber nicht repräsentativ ist. Für die meisten ist die Frühförderung „weit weg“.

b. Bekanntheitsgrad in der Bevölkerung

In der Bevölkerung wissen viele nicht, was Frühförderung überhaupt ist.

Der Ausdruck „Frühförderung“ wird sehr oft in anderen Kontexten benutzt: Selbst in Polittalkshows ist es beispielsweise ein Synonym für eine Früherziehung in englischer Sprache.

Was Frühförderung überhaupt ist, ist in der Gesellschaft unbekannt.

Diese Einrichtung hat aufgrund des Trägers bei vielen Eltern das Stigma, hauptsächlich Kinder mit einer geistigen Behinderung zu versorgen. Dies liege auch an der Werbung, in der überwiegend Menschen mit einem Downsyndrom zu sehen sind. So haben die Frühfördererinnen oft die Schwierigkeit, den Eltern erklären zu müssen, dass ihr Kind dennoch gut in der Frühförderung aufgehoben ist.

Weil viele Menschen gar nicht wissen, was die Tätigkeit einer Frühförderin umfasst, können sie diesen Beruf auch nicht richtig einordnen und ihn deshalb auch nicht richtig anerkennen.

Frühförderung ist zwar als Begriff in aller Munde, doch wird dieser oft missverständlich gebraucht, eher bezogen auf Schule oder Hilfen für Eltern. Es wurde von den Frühförderinnen versäumt, den Begriff so zu belegen, dass er nicht von anderen Gruppierungen

gen benutzt wird. Deshalb wissen die Eltern oft nicht, was sie nun erwartet – nicht einmal, ob dies vielleicht sogar eine Elitenförderung ist.

c. Bekanntheitsgrad bei ähnlichen Disziplinen

Die Frühförderung ist viel zu unbekannt: Selbst niedergelassene Therapeuten, die Heilmittel erbringen, meinen, sie machten Frühförderung.

Sogar die Jugendamtsleiterin kannte die Frühförderung nicht.

d. Möglichkeiten zur Verbesserung des Bekanntheitsgrades

Es müsste noch mehr Öffentlichkeitsarbeit in der Frühförderung geleistet werden, damit die Frühförderung bekannter wird.

Es wurde zu wenig dafür getan, dass der Begriff „Frühförderung“ nicht zu einem inflationären Sammelbegriff wurde. So hätte der Begriff vonseiten der Professionellen mehr „besetzt“ werden sollen.

Man kann Fortbildungen für Erzieherinnen in den Kitas anbieten, damit diese wieder verstärkt auf die Frühförderstelle aufmerksam werden und diese als engagierte Einrichtung erleben, sodass diese als Multiplikatoren in der Öffentlichkeitsarbeit fungieren.

Es sei zu überlegen, ob nicht ein neuer Begriff gefunden werden könnte.

Zu einer Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Einrichtung soll auch das eigene Journal beitragen.

e. Wann Frühförderung genutzt wird

Oft wird die Frühförderung erst dann interessant, wenn die Einschulung näher rückt, sodass das Kind zur Vorbereitung auf die Schule noch für ein Jahr eine Förderung erhält.

Früher war der Konsens in der Bevölkerung, dass nur Kinder mit manifestierter Behinderung eine Frühförderung erhalten. Aus dieser stark sonderpädagogischen Richtung ist die Frühförderung in den letzten Jahren herausgetreten, da nun ganzheitlicher geschaut wird, wo ein Förderbedarf besteht.

Möglichst früh sollte die Gesellschaft schauen, dass Kinder, die unter ungünstigen Bedingungen aufwachsen, eine Förderung erhalten.

f. Gesellschaftliche Anerkennung der Frühförderung und ihr Stellenwert in der Gesellschaft

Die Leistungen der Frühförderinnen werden nicht ausreichend anerkannt. Einige sagen, dass die Frühförderinnen nur spielten.

Es wird in der Gesellschaft gar nicht wahrgenommen, was die Frühförderinnen leisten.

Die Frühförderung müsste in der Gesellschaft eigentlich einen höheren Stellenwert haben.

Die Frühförderung hat für die Gesellschaft eine große Bedeutung, doch diese hat sie in der Gesellschaft leider nicht.

Die Frühförderung hat einen viel zu geringen Stellenwert in unserer Gesellschaft.

Die Frühförderung ist sehr wichtig für die Gesellschaft. Da es aber, gerade in Deutschland, zu wenig Studien gibt, die zeigen, dass die Frühförderung dem Staat auch finanziell von Nutzen ist, wird sie für nicht so wichtig eingeschätzt, wie sie es eigentlich sein müsste.

Eltern, insbesondere Väter, merken oft erst dann, was die Frühförderinnen leisten, wenn sie bei einer Frühfördereinheit dabei gewesen sind.

In der öffentlichen Wahrnehmung ist ein allgemein entwicklungsverzögertes Kind weniger greifbar als ein Kind mit einer schweren Krankheit. Letzterem wird auch eine höhere Wichtigkeit zugesprochen, was auch zu einem höheren Spendenaufkommen führt.

Die gesellschaftliche Anerkennung für eine Tätigkeit schlägt sich in dem Lohn nieder, was bedeutet, dass die Frühförderinnen nicht ausreichend anerkannt werden.

g. Ausreichende Bezahlung in der Frühförderung

Die Bevölkerung könnte die Frühförderung noch ein wenig mehr honorieren, was auch für den unterbezahlten Kindergartenbereich gelte.

Je älter ein Kind ist, desto mehr verdienen die Personen, die mit dem Kind arbeiten. Dies liegt auch daran, dass je kleiner ein Kind ist, es umso mehr Frauen in den Arbeitsbereichen gibt. So steigt die Wertigkeit in der Gesellschaft mit dem Alter des Kindes.

Sowohl in der Aufmerksamkeit als auch in der Bezahlung werden Frühförderinnen von der Gesellschaft für ihr Tun nicht ausreichend honoriert.

Es sind hoch ausgebildete Leute, die nicht angemessen finanziert werden. Dies ist auch relevant für die Arbeitszufriedenheit.

h. Änderungspotenzial gegenüber den strukturellen und finanziellen Bedingungen in der Frühförderung

Frauen profilieren sich nicht in dem Maße, wie es Männer tun. So ist auch die Streikbereitschaft in den mit Kindern arbeitenden Berufen geringer.

Viele Jahre war die Frühförderung viel zu inaktiv und wenig politisch fordernd.

Lehrer würden sich im Vergleich zu den Frühförderinnen viele Sachen nicht gefallen lassen, da diese auch anders aufgestellt sind.

Um ein Gewicht zu erhalten, was dem eigenen Anspruch gerecht wird, muss man Präsenz auf den Ämtern zeigen.

Die Frühförderinnen würden auch selbst zusätzliches Engagement aufbringen, damit die Frühförderstelle weiterhin gute Arbeit leisten könnte.

Gerade in schwierigen Situationen sollten Fragen zur Zukunft offensiv angegangen werden.

Man muss auch bei bestimmten Dingen an die Kostenträger herantreten können – ihnen es zum Beispiel sagen, wenn die Finanzierung nicht ausreicht.

Die Frühförderung tritt in Deutschland insgesamt zu unprofessionell auf und lässt sich von der Politik Bedingungen oktroyieren, die völlig verschieden in den Kommunen interpretiert werden.

Frühförderstellen, die einen neuen Weg gehen wollen, werden oft von anderen Stellen negativ betrachtet.

Dass die Frühförderinnen nicht offensiv gegen Verschlechterungen in ihrem Arbeitsfeld vorgehen, liegt auch daran, dass es unklar ist, wie sie organisiert sind – ist es nun ein Interessenverband oder evtl. ein Berufsverband?

Um in der Gesellschaft Anerkennung zu erlangen, muss noch sehr viel Aufklärungsarbeit geleistet werden. Dass die Arbeit bisher nicht sonderlich anerkannt wird, ist von der Frühförderung überwiegend selbst verschuldet.

Es fehlen herausragende Persönlichkeiten, die die Frühförderung in der öffentlichen Wahrnehmung voranbringen könnten.

Die Leitungen müssen mehr in die Offensive gehen und mit dem Rechtsanspruch argumentieren, damit sie mehr Personal einstellen können, wodurch schließlich die Wartezeit auf eine Förderung verkürzt werden soll.

Einige Frühförderstellen lassen sich bei den Kostenverhandlungen von den in diesem Bereich wesentlich professioneller arbeitenden Kostenträgern übervorteilen. Dadurch können die Kostenträger in anderen Verhandlungen Druck auf die weiteren Frühförderstellen ausüben, ein finanziell unbefriedigendes Papier zu unterzeichnen. Dadurch, und auch durch die Tatsache, dass private Frühförderstellen die Entgeltverhandlungen ebenfalls negativ beeinflussen, sind größere Lohnerhöhungen schwierig umzusetzen, was zur Unzufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen führen kann.

12. Fragevorschläge, Wünsche und Hinweise für die Studie

a. Konkrete Fragevorschläge

Es wäre interessant, etwas über die Mitarbeiterinnenzufriedenheit zu erfahren: Wird die Tätigkeit in der Frühförderung generell als befriedigend empfunden? Und werden dadurch leichter schlechte strukturelle Rahmenbedingungen kompensiert, wie im Zuge der Einführung der Komplexleistung?

Wie soll man damit umgehen, wenn im Zuge der Komplexleistung viel mehr über die Ärzte läuft?

Wie wird in anderen Bundesländern die Umstrukturierung zur Komplexleistung erlebt – hilft sie mehr, oder engt sie mehr ein?

Erleben die Frühförderstellen in den verschiedenen Ländern durch die Umsetzung der Frühförderverordnung mehr Kontrolle?

Ist das Angebot auch in Zukunft niedrigschwellig genug?

Was ist für die Frühförderinnen hinderlich, ihre Arbeit so umzusetzen, wie sie es gerne würden?

Wie stellt sich die Frühförderin die Umsetzung der Komplexleistung an dieser Frühförderstelle vor?

Werden die Informationen vonseiten der Leitung über die Komplexleistung von den Frühförderinnen auch aufgenommen?

Ist überhaupt genügend Zeit vorhanden, sich seitens der Frühförderinnen über die Komplexleistung Gedanken zu machen oder sind die Frühförderinnen zu sehr in ihre Arbeit involviert?

Haben sich die Frühförderinnen schon Gedanken über die Komplexleistung gemacht oder ist diese noch sehr weit weg?

Es wäre interessant, etwas über die Mitarbeiterinnenzufriedenheit zu erfahren.

Wie hoch schätzt die Frühförderstelle und ihr Träger die Wichtigkeit von Marketing und Öffentlichkeitsarbeit ein?

b. Wünsche und Hinweise

Die Kooperationen könnten in der Befragung untersucht werden, besonders mit den „Bewilligungsinstanzen“ Sozialamt und Ärzte.

In der Untersuchung sollte eine Wertschätzung für die Arbeit der Frühförderinnen gezeigt werden.

Es sollte geschaut werden, wie es gelingen kann, dass sich die Frühförderinnen weiterhin so einbringen können und die Familien in ihren Bedürfnissen wahrnehmen wie bisher.

Interessant wäre es, wenn man Unterschiede zwischen den Frühförderstellen erfahren würde. So könnte man nach der Mitarbeiterinnenzufriedenheit und den jeweiligen Arbeitsbedingungen fragen, um Vergleiche zu ziehen. Wichtig ist es dabei, den Stellen-schlüssel und die zu betreuenden Kinder in ein Verhältnis zu setzen und hierbei noch die Zusammen- und Umsetzung der Behandlungseinheiten zu betrachten.

Eine getrennte Befragung von Pädagogen und Therapeuten könnte hilfreich sein.

Interviewleitfäden (Nr. 1 und Nr. 5) der ersten Interviewphase:

Es sollen nun exemplarisch 2 Leitfäden der ersten Interviewphase vorgestellt werden. Dabei wurden bewusst der erste (B1–B3) und der letzte Leitfaden (B4–B7) gewählt, um zu verdeutlichen, wie sich letztlich der kontinuierliche Prozess der Modifikation ausgewirkt hat. So wurde jeder neue Leitfaden bei Bedarf den gewonnenen Erkenntnissen aus den zuvor geführten Interviews angepasst, bis er sich schließlich zu dem „Endstadium“, im 5. Interview, entwickelte (s. Abschnitt 6.2.1). Bei dem ersten Leitfaden ist bei den Fragen und Nachfrageoptionen („Stichworte“) der Hauptbezugspunkt (in Form eines oder mehrerer Abschnitte) zum theoretischen Teil in kursiver Schrift nachträglich angeführt worden.

Interviewleitfaden I:

Vorab:

- Anonymität erwähnen und um Verwendung eines Tonbandes ersuchen
- Zusammenfassung des Themas zusenden
- Dauer auf möglichst unter 45 min taxieren

Einleitend bei Termin:

- Bedanken für die Zeit
- Kurz noch einmal das Thema zusammenfassen
 - Titel: „ Die subjektive Wahrnehmung der Arbeitswirklichkeit an interdisziplinären Frühförderstellen. Eine Befragung des pädagogisch-psychologischen und medizinisch-therapeutischen Personals.“¹
 - Oberthema: Frühförderung im 21. Jhd.
 - Dabei geht es um die Sicht der Frühförderinnen auf die momentane Situation in ihrem Arbeitsfeld, aber auch um Ent-

¹ Zu diesem Zeitpunkt hatte die Arbeit noch einen anderen Arbeitstitel.

- wicklungstendenzen mit ihren Konsequenzen (es gab ja viele Veränderungen).
- Grob gesagt wird untersucht: Was ist hilfreich, was macht die Arbeit schwierig – ist belastend?
- Aber auch: Was ist wichtig, was umsetzbar?
- Sinn und Zweck des Interviews erläutern
 - Studie besteht aus 3 Phasen: 1. Expertinneninterviews, 2. daraus schriftliche Befragung als Kern der Arbeit, 3. Interviews zum Abgleichen der Ergebnisse.
 - Anregungen von Fachleuten für die schriftliche Befragung
- Noch einmal die Anonymität erwähnen.
- Ich gebe die Transkription zum Gegenlesen heraus.

1. Stand der Dinge und Entwicklungen in der Frühförderung

- a. Wie ist die momentane Situation Ihrer Frühförderstelle allgemein zu bewerten? (*ergibt sich letztlich aus dem gesamten theoretischen Teil*)
- b. Wie sehen Sie die Entwicklung in der Frühförderung in den letzten Jahren? (*s. die Abschnitte 2.2.2 und 4.1 mit seinen Unterabschnitten*)
- c. Stichworte: Gab es Veränderungen aus gesetzlichen oder ökonomischen Gründen (evtl. Landesrahmenempfehlungen) sowie fachlichen Anforderungen? (*s. die Abschnitte 2.2.2, 4.1 mit seinen Unterabschnitten und 4.4*)
- d. Was hat sich konkret in der Arbeit verändert und wie sind diese Entwicklungen zu bewerten? (*sie Abschnitt 4.1 mit seinen Unterabschnitten*)

Stichworte: Hat sich etwas geändert an Teamarbeit, Mobilität, Personalfluktu-
ation, Arbeitsklima/Stress? (*s. die Abschnitte 4.3.5, 4.3.7 und 4.4*)
- e. Sehen Sie die Qualität der Arbeit für die Zukunft als gesichert an? (*ergibt sich letztlich aus dem gesamten theoretischen Teil*)

2. Frühförderessentials

- a. Wann ist für Sie die Arbeit erfolgreich? (*s. vor allem Abschnitt 4.2*)

- b. Was sind wesentliche Wirkfaktoren für eine erfolgreiche Arbeit in der Frühförderung (was hilft den Kindern/Familien)? (s. *Kapitel 4*)
Stichwort: Ist das Genannte unabdingbar? (*ergänzende Frage*)
- c. Welche strukturellen Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit gute Arbeit geleistet werden kann? (s. *die Abschnitte 2.3.3.2 und 4.3 mit seinen Unterabschnitten*)
Stichworte: fachliche Unterstützung der Mitarbeiterinnen (Fachberatung, Team, Supervision), Zeit für Elternarbeit, Mobilität, Ausstattung der Einrichtung. (s. *die Abschnitte 2.3.3.2 und 4.3 mit seinen Unterabschnitten*)
- d. Sind genügend Ressourcen vorhanden, um eine mögliche Kindeswohlgefährdung zu erkennen und zu verhindern? (s. *Abschnitt 4.1.2 und Exkurs „Frühe Hilfen“*)

3. Arbeitsbelastungen

- a. Was belastet die Mitarbeiterinnen? (s. *Abschnitt 4.4*)
Stichworte: strukturelle Gegebenheiten (Zeitdruck, Flexibilität), Druck wegen hohem fachlichen Anspruch, Effizienzdruck, Dokumentation. (s. *die Abschnitte 4.3 mit seinen Unterabschnitten und 4.4*)
- b. Wie bewältigen die Mitarbeiterinnen die Anforderungen ihrer Arbeit? (s. *Abschnitt 4.3.7 für Elemente im Kontext der Arbeit*)
- c. Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen persönlicher Befindlichkeit und erfolgreicher Arbeit (reziprok)? (s. *Abschnitt 4.4*)

4. Gesellschaftlicher Stellenwert

- a. Welchen Stellenwert hat die Frühförderung in unserer Gesellschaft? (s. *Abschnitt 2.1.2, den Exkurs „Frühe Hilfen“ und Abschnitt 4.2*)
Stichwort: Welche Bedeutung hat sie für unsere Gesellschaft (politische Relevanz)? (s. *Abschnitt 3.2.2 und 4.2*)
- b. Werden die Leistungen der Frühförderinnen ausreichend anerkannt (honoriert)? (s. *Exkurs „Frühe Hilfen“; hier wurde die Interdisziplinäre Frühförderung von den Nachbardisziplinen „übersehen“*)

5. Schwerpunkte der Interviewten

- a. Kurz zusammengefasst: Was sind besonders gut und besonders schlecht funktionierende Dinge im Arbeitsalltag der Frühförderinnen? *(ergibt sich letztlich aus dem gesamten theoretischen Teil)*
- b. Gibt es Themengebiete oder Fragen, die auf jeden Fall in die schriftliche Befragung aufgenommen werden sollten? *(wichtig, da explorativer Ansatz)*
Stichwort: im Interview behandelt oder bisher nicht erwähnt? *(Ergänzung)*
- c. Was interessiert Sie an der Studie? *(auch wichtig, um Schwerpunkte für Fachkräfte aus der Praxis festzustellen)*

Interviewleitfaden V:

Vorab:

- Anonymität erwähnen und um Verwendung eines Tonbandes ersuchen
- Zusammenfassung des Themas zusenden
- Dauer auf möglichst unter 45 min taxieren

Einleitend bei Termin:

- Bedanken für die Zeit
- Kurz noch einmal das Thema zusammenfassen
 - Titel: „Die subjektive Wahrnehmung der Arbeitswirklichkeit an interdisziplinären Frühförderstellen. Eine Befragung des pädagogisch-psychologischen und medizinisch-therapeutischen Personals.“
 - Oberthema: Frühförderung im 21. Jhd.
 - Dabei geht es um die Sicht der Frühförderinnen auf die momentane Situation in ihrem Arbeitsfeld, aber auch um Entwicklungstendenzen mit ihren Konsequenzen (es gab ja viele Veränderungen).

Anhang B5: Interviewleitfäden (Nr. 1 und Nr. 5) der ersten Interviewphase

- Grob gesagt wird untersucht: Was ist hilfreich, was macht die Arbeit schwierig – ist belastend?
 - Aber auch: Was ist wichtig, was umsetzbar?
- Sinn und Zweck des Interviews erläutern
 - Studie besteht aus 3 Phasen: 1. Expertinneninterviews, 2. daraus schriftliche Befragung als Kern der Arbeit, 3. Interviews zum Abgleichen der Ergebnisse.
 - Anregungen von Fachleuten für die schriftliche Befragung
- noch einmal die Anonymität erwähnen
- Ich gebe die Transkription zum Gegenlesen raus, nachdem das Interview grob ins Schriftdeutsch transformiert wurde.
- Darf ich Fragebogen zum Pretest senden (für ca. 3 im Team; Therapeutinnen und Pädagoginnen)?

1. Stand der Dinge und Entwicklungen in der Frühförderung

- a. Wie ist die momentane Situation „Ihrer“ Frühförderstelle allgemein zu bewerten?
- b. Wie sehen Sie die Entwicklung in der Frühförderung in den letzten Jahren?

Stichworte: Gab es Veränderungen aus gesetzlichen oder ökonomischen Gründen (evtl. Landesrahmenempfehlungen) sowie fachlichen Anforderungen?

- c. Was hat sich konkret in der Arbeit verändert und wie sind diese Entwicklungen zu bewerten?

Stichworte: Hat sich etwas geändert an: Teamarbeit, Mobilität, Personalfluktuations, Arbeitsklima/Stress?

- d. Wie würden Sie die qualitative Entwicklung der Arbeit an interdisziplinären Frühförderstellen für die Zukunft einschätzen?

Stichwort: Ist die Qualität in der Zukunft gesichert (positive und negative Perspektiven)?

2. Frühförderessentials

- a. Wann ist für Sie die Arbeit erfolgreich?
- b. Was sind wesentliche Wirkfaktoren für eine erfolgreiche Arbeit in der Frühförderung (was hilft den Kindern/Familien)?

Stichwort: Ist das Genannte unabdingbar?

- c. Welche strukturellen Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit gute Arbeit geleistet werden kann?

Stichworte: fachliche Unterstützung der Mitarbeiterinnen (Fachberatung, Team, Supervision), Zeit für Elternarbeit, Mobilität, Ausstattung der Einrichtung, Niedrigschwelligkeit.

- d. Können Sie unter den Gegebenheiten gute Arbeit leisten (auch frei/flexibel genug)?
- e. Wie sehen Sie die Arbeit mit entwicklungsgefährdeten Kindern, die unter ungünstigen, deprivierenden Bedingungen aufwachsen, gerade im Vergleich zur Arbeit mit klassischen Frühförderkindern?

Stichwort: Steigt die Anzahl? Sind genügend Ressourcen vorhanden?

3. Arbeitsbelastungen

- a. Was belastet die Mitarbeiterinnen?

Stichworte: strukturelle Gegebenheiten (Zeitdruck, Flexibilität), Druck wegen hohem fachlichen Anspruch (u. a. Beziehungsarbeit), Effizienzdruck, Dokumentation.

- b. Wodurch bewältigen die Mitarbeiterinnen die Anforderungen ihrer Arbeit?

Stichworte: („heimliche“) Überstunden, fachliche Unterstützung des Trägers, Fortbildungen.

- c. Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen persönlicher Befindlichkeit und erfolgreicher Arbeit (reziprok)?

- d. Gibt es Kooperationen mit Institutionen und Personen, die für Sie als Frühförderstellenleiterin belastend sind? Gibt es auch hilfreiche Kooperationen?

Stichworte: Hilft es, gut in ein Netzwerk eingebettet zu sein? Wie ist es bei den Mitarbeiterinnen? Wie ist es speziell beim Therapeuten-Ärzte-Verhältnis?

4. Gesellschaftlicher Stellenwert

- a. Welchen Stellenwert hat die Frühförderung in unserer Gesellschaft?

Stichworte: Nimmt die politische Relevanz zu (und derzeitige Relevanz)? Welche Bedeutung hat sie „für“ unsere Gesellschaft?

- b. Werden die Leistungen der Frühförderinnen ausreichend anerkannt (honoriert)?

Stichwort: von der Bevölkerung/Gesellschaft anerkannt (honoriert)?

5. Schwerpunkte der Interviewten

- a. Kurz zusammengefasst: Was sind besonders gut und besonders schlecht funktionierende Dinge im Arbeitsalltag der Frühförderinnen?
- b. Gibt es Themengebiete oder Fragen, die auf jeden Fall in die schriftliche Befragung aufgenommen werden sollten?

Stichwort: im Interview behandelt oder bisher nicht erwähnt; was interessiert Sie an der Studie?

Ältere Versionen des Fragebogens:

Um ein wenig die Entwicklung in der Ausgestaltung des Fragebogens etwas plastischer zu zeigen, sollen nun 2 ältere Versionen abgebildet werden. Hierbei handelt es sich zunächst um die 9. Version vom 16.03.2010 (C1–C14): Diese ist gewählt worden, weil sie die erste in konkreter Fragebogenform ist, bereits Skalen beinhaltet und über eine gewisse Systematik verfügt, während Vorläufer noch eine lose Ansammlung von Fragen oder Ideen aufwiesen. Zudem ist es die erste Version ohne Anmerkungen zur weiteren Gestaltung.

Weiterhin ist mit der 21. Version vom 07.05.2010 (C15–C28) der Pretest aufgenommen worden; hier ging es um die Überprüfung auf Praxistauglichkeit. Wie bereits in Abschnitt 6.3.1 beschrieben, dauerte es jedoch noch 12 weitere Versionen, bis der Fragebogen endgültig in den Druck ging.

Fragebogen zur Arbeitswirklichkeit an Interdisziplinären Frühförderstellen **(Stand: 16.03.2010):**

Anleitung: Bei den offenen Fragen darf alles genannt werden, ganz egal ob diese schon einmal im Fragebogen, von Ihnen oder von mir, genannt wurden oder auch nicht. Auch eine Nennung ist bei den offenen Fragen schon hilfreich – doch je mehr Ihnen einfällt, desto besser. Wenn Sie einige Fragen nicht so gerne beantworten wollen oder nicht beantworten können, lassen Sie diese einfach aus. Selbst ein nur zur Hälfte ausgefüllter Fragebogen ist besser als gar keiner. Bei den Skalenfragen ist keine Mitte vorgesehen, damit man sich zu einer Tendenz entscheiden muss. So bitte ich Sie auch, nicht eine Mitte zwischen „3“ und „4“ zu konstruieren, da Ihre Antwort dann nicht gewertet werden kann.

Rahmenfragen

1. In welchem Bundesland arbeiten Sie? _____.

2. Wie viele Personen arbeiten in Ihrer Frühförderstelle (nur Festangestellte mit oder ohne unbefristetem Arbeitsverhältnis; also ohne Honorarkräfte und kooperierenden Personen/Praxen – ohne Außenstelle und Außenstellen separat eintragen)?

☐ 1-3

☐ 4-6

☐ 7-10 ☐ 11-16

☐ mehr als 16

Anhang C2: Ältere Versionen des Fragebogens

3. Sie arbeiten in einer ☐ interdisziplinär besetzten Frühförderstelle.
☐ rein pädagogisch-psychologisch besetzten Frühförderstelle.
4. An Ihrer Frühförderstelle wird ☐ nur ambulant gearbeitet.
☐ nur mobil gearbeitet.
☐ gemischt (ambulant und mobil) gearbeitet.
5. Arbeiten Sie an einer Frühförderstelle, in der eine Landesrahmenempfehlung, eine Landesrahmenvereinbarung oder ein Landesrahmenvertrag bereits umgesetzt wurde?
- ☐ ja ☐ nein

Fragen zur Arbeitswirklichkeit:

6. Was ist das Schöne an Ihrem Beruf?

7. Nennen Sie **maximal drei Dinge**, die in der Frühförderarbeit auf jeden Fall so bleiben sollten, wie sie momentan sind, da sie sich positiv auswirken:

8. Nennen Sie nun **maximal drei Dinge**, die in der Frühförderarbeit auf jeden Fall geändert werden sollten, da sie sich negativ auswirken:

Anhang C3: Ältere Versionen des Fragebogens

9. Bitte bewerten Sie, wie wichtig die folgenden Punkte in der Frühförderarbeit sind und ob diese, bezogen auf Ihre Arbeit, ausreichend bemessen sind:

| | sehr wichtig | | | | | | unwichtig | | | viel zu wenig/ nicht vorhanden | | | |
|--|--------------|---|---|---|---|---|-----------------|---|---|-----------------------------------|------------------------|---|--|
| | | | | | | | reicht voll aus | | | | | | |
| offenes Beratungsangebot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Eingangsdiagnostik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Verlaufs- und Abschlussdiagnostik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| die direkte Arbeit mit dem Kind | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| die Arbeit mit den Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Vor- und Nachbereitung der Fördereinheiten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| mobile Frühförderung im Elternhaus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| mobile Frühförderung in Kindertagesstätten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Ausstattung mit Arbeitsmaterialien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Ausgestaltung und Erscheinung der Einrichtung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| leichte Erreichbarkeit der Einrichtung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Niedrigschwelligkeit in der Zugänglichkeit des Angebots | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| die Kooperation mit den direkt an dem Förderprozess beteiligten externen Fachpersonen (Erzieherinnen, etc.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 betei- (Ärzte, | 6 | |
| Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie an satzqualifikationsangeboten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 Zu- | 6 | |
| Aufbau und Pflege eines Netzwerks und die Arbeit in Gremien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

Anhang C4: Ältere Versionen des Fragebogens

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------|---|---|-----------|---|---|--|-----------------------------------|---|---|---|---|---|-------|
| Öffentlichkeitsarbeit, Spenden einwerben und raising | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Fund- |
| interdisziplinäres Arbeiten in der Frühförderstelle | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Fallbesprechungen, Beratungen und Teamsitzungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| interne Koordination zur Aufteilung und Strukturierung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| informelle Gespräche mit Kolleginnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| Supervision | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| | sehr wichtig | | | unwichtig | | | | viel zu wenig/ nicht vorhanden | | | | | | |
| | reicht voll aus | | | | | | | | | | | | | |

10. Wie wichtig ist das persönliche Befinden der Frühförderin für eine erfolgreiche Arbeit?

| | | | | | |
|--------------|---|---|--------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr wichtig | | | absolut irrelevant | | |

11. Wie gut lässt sich die Frühförderung, die Sie als optimal empfinden würden, momentan umsetzen?

| | | | | | |
|----------|---|---|---------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr gut | | | sehr schlecht | | |

12. Glauben Sie, dass die Rahmenbedingungen es zulassen, in den nächsten Jahren qualitativ hochwertig zu arbeiten?

☐ ja ☐ nein ☐ nicht absehbar

13. Beurteilen Sie bitte, was die Arbeit mit sozial benachteiligten Familien charakterisiert:

| | | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---|---|--|---|---|
| Zeitaufwand | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Arbeit mit dem Kind | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Elternarbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| mobiles Arbeiten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Niedrigschwelligkeit der Einrichtung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Arbeiten im Netz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | viel mehr/wichtiger als gewöhnlich | | | viel weniger/unwichtiger als gewöhnlich | | |

14. Leisten Sie in Ihrer Tätigkeit auch unbezahlte Überstunden ab – und wenn ja, wie viele Stunden sind dies pro Woche (dabei ist es beispielsweise egal, ob dies heimlich geschieht, um die Arbeit zu schaffen oder vom Arbeitgeber so erwünscht ist)?

☐ nein ☐ ja, ca. _____ Stunden/Woche

15. Verspüren Sie in Ihrer Arbeit einen Zeitdruck, der Sie belastet?

| | | | | | |
|------------|---|---|---|---|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr stark | | | | | gar nicht |

16. Wie hoch ist die Anforderung an Flexibilität in Ihrem Beruf?

| | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr hoch | | | | | sehr gering |

17. Wie sehr belastet Sie die Anforderung an Flexibilität?

| | | | | | |
|------------|---|---|---|---|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr stark | | | | | gar nicht |

PH Ludwigsburg – Standort Reutlingen | Fakultät für Sonderpädagogik in Verbindung mit der Universität Tübingen
Pestalozzistraße 53, 72762 Reutlingen | Tel.: (071 21) 271-0 | poststelle@wvrt.ph-ludwigsburg.de | www.ph-ludwigsburg.de

22. Wenn in den eben genannten Fällen Schwierigkeiten auftreten, wie sehr fühlen Sie sich dann von diesen belastet?

| | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|---|---|-----------|---|---|
| Arbeit mit Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| direkte Arbeit mit Kindern | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Arbeitskolleginnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kooperation mit Ärzten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kooperation mit Erzieherinnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kooperation mit Ämtern und Kassen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | sehr stark | | | gar nicht | | |

23. Gibt es Belastungen, die noch nicht erfragt wurden? Wie deutlich spüren Sie diese?

| | | | | | | |
|-------|------------|---|---|-----------|---|---|
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | sehr stark | | | gar nicht | | |

24. Was schätzen Sie, wie viel Prozent der Bevölkerung den Begriff „Frühförderung“ richtig einordnen kann?

_____ %

25. Haben Sie eine Idee, wie man diesen Prozentsatz erhöhen könnte?

26. Wie empfinden Sie die Anerkennung, die der Frühförderarbeit in unserer Gesellschaft entgegengebracht wird?

| | | | | | |
|----------------|---|---|--------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| eine sehr hohe | | | eine sehr niedrige | | |

27. Welche Bedeutung hat die Frühförderung **für** unsere Gesellschaft?

| | | | | | |
|-----------|---|---|--------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr hoch | | | sehr niedrig | | |

28. Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrem Beruf?

| | | | | | |
|----------------|---|---|---------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr zufrieden | | | gar nicht zufrieden | | |

29. Wie schätzen Sie allgemein Ihre Arbeitsbedingungen als Frühförderin ein?

| | | | | | |
|----------|---|---|---------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr gut | | | sehr schlecht | | |

30. Was denken Sie, wie sich Ihre Arbeitsbedingungen in den nächsten Jahren verändern werden?

| | | | | | |
|---------------------|---|---|-------------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| viel besser werdend | | | viel schlechter werdend | | |

31. Werden Sie als Frühförderin angemessen entlohnt?

| | | | | | |
|-------------------------|---|---|------------------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr gute Entlohnung | | | sehr schlechte Entlohnung | | |

Fragen zu Ihrer Person (ggf. auch 1-3 darunter)

32. Ihr Geschlecht:

- ☐ weiblich ☐ männlich

33. Ihr Alter:

- ☐ bis 29 Jahre ☐ 30-39 Jahre ☐ 40-49 Jahre ☐ 50 Jahre und älter

34. Wie leben Sie?

- ☐ allein
☐ allein mit _____ Kindern
☐ zusammen mit einem Partner
☐ zusammen mit einem Partner und mit _____ Kindern

35. Ihre Berufsbezeichnung lautet: _____

36. Ihr Stellenumfang laut Arbeitsvertrag entspricht _____ Arbeitsstunden pro Woche.

37. Ihr letztes Jahresbruttoeinkommen beträgt inklusive Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, leistungsbezogenes Entgelt, etc.)

_____ €.

38. An wie vielen Fort- und Weiterbildungen sowie Angeboten zur Zusatzqualifizierung haben Sie in den letzten 5 Jahren teilgenommen?

39. Wie viel Geld haben Sie in etwa für Fort- und Weiterbildungen sowie Angeboten zur Zusatzqualifizierung seit dem Ende Ihrer Ausbildung/Ihres Studiums selber ausgegeben?

_____ €

40. Sie arbeiten seit _____ Jahren an einer (Interdisziplinären) Frühförderstelle.

Diejenigen, die seit mindestens 5 Jahren an einer Frühförderstelle tätig sind, werden nun gebeten, mit Frage nr.41 fortzufahren. Personen, die vor weniger als 5 Jahren Ihre Ausbildung beendeten und auch seit diesem Zeitpunkt erst in der Frühförderung arbeiten, fahren mit nr.43 fort.

Fragen zur Arbeitswirklichkeit an Personen, die mindestens 5 Jahre an einer Frühförderstelle tätig sind:

41. Gibt es etwas, was sich konkret in Ihrer Arbeit verändert hat? Bitte benennen Sie dies und bewerten Sie diese Veränderung:

| | | | | | | |
|-------|----------|---|---|---|---------------|---|
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | sehr gut | | | | sehr schlecht | |

42. Wenn Sie die heutige Frühförderung mit dem Stand vor ca. 5 Jahren vergleichen, was ist seitdem mehr oder weniger beziehungsweise besser oder schlechter geworden?

| | <i>viel mehr</i> | | | | <i>viel weniger</i> | |
|---|------------------|---|---|---|---------------------|---|
| Zeit für Diagnostik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Absprachen mit den an der Förderung beteiligten externen Fachpersonen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Niedrigschwelligkeit in der Zugänglichkeit des Angebots | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| mobile Frühförderung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| fachliche Anforderungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Zeitdruck | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Anhang C11: Ältere Versionen des Fragebogens

| | | | | | | |
|--|--------------------|---|---|------------------------|---|------------|
| Umfänge in Organisation und Verwaltung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Arbeit mit sozial benachteiligten Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Fallbesprechungen, Beratungen und sitzungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 Teamsit- |
| Zeit für Arbeit in den Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Anforderungen an Flexibilität | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| das Gehalt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | <i>viel mehr</i> | | | <i>viel weniger</i> | | |
| Arbeitsklima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Qualität der Arbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Arbeitsbedingungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | <i>viel besser</i> | | | <i>viel schlechter</i> | | |

Fragen zur Arbeitswirklichkeit an Personen, die vor weniger als 5 Jahren Ihre Ausbildung beendeten und auch erst seitdem in der Frühförderung arbeiten:

43. Wie sehr deckt sich Ihre Erwartung, die Sie vor der Ausübung des Berufs hatten, mit dem Erlebten in der Praxis?

| | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|---|---|---|---|---|
| die fachliche Arbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die strukturellen Arbeitsbedingungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| das Einkommen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | <i>viel besser als erwartet</i> | | | <i>viel schlechter als erwartet</i> | | |

44. Wie fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung/Ihr Studium auf den Beruf vorbereitet?

| | | | | | |
|-----------------|---|---|----------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| <i>sehr gut</i> | | | <i>sehr schlecht</i> | | |

Fragen an die Frühförderstellenleitung:

45. Sofern Sie die Einrichtungsleitung sind, würde ich Sie jetzt noch bitten, ein Kreuzchen im kleinen Kästchen rechts zu machen und die folgenden Leitungsfragen zu beantworten:

☐

46. Zu welchem Anteil sind Sie neben Ihrer Leitungsfunktion noch als Frühförderin tätig?

zu _____ %

47. Bitte benennen Sie die Bereiche, in denen Sie speziell als Einrichtungsleitung hauptsächlich fungieren (die 3 wichtigsten).

48. Wie sehr belastet Sie das Spannungsfeld zwischen Trägerinteressen und den Interessen Ihrer Mitarbeiterinnen?

| | | | | | |
|------------|---|---|-----------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr stark | | | gar nicht | | |

49. Wird der Bedarf an Frühförderung in Ihrem Einzugsgebiet durch Ihre Stelle abgedeckt und erhalten die Kinder rechtzeitig eine Förderung?

- ☐ ja, beides ☐ Bedarfsdeckung ja, aber keine rechtzeitige Förderung
☐ rechtzeitige Förderung, aber keine Bedarfsdeckung ☐ beides nein

50. Sofern nicht „ja, beides“ angekreuzt wurde – welche Gründe kann es dafür geben?

51. Wenn Sie den finanziellen Rahmen Ihrer Frühförderstelle mit dem Rahmen vor 5 Jahren vergleichen, was stellen Sie dann fest?

- ☐ es wurde gekürzt ☐ der finanzielle Rahmen blieb gleich
- ☐ unser finanzieller Rahmen wurde den steigenden Kosten angepasst
- ☐ wir haben jetzt letztendlich mehr Geld zur Verfügung

52. Wie beurteilen Sie die finanziellen Rahmenbedingungen, die momentan für Ihre Frühförderstelle zur Verfügung stehen?

| | | | | | |
|----------|---|---|---|---------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| sehr gut | | | | sehr schlecht | |

53. Was schätzen Sie, wie sich die finanziellen Rahmenkonditionen in den nächsten Jahren gestalten?

| | | | | | |
|---------------------|---|---|---|-------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| viel besser werdend | | | | viel schlechter werdend | |

54. Wie sehr fühlen Sie sich als „Frühförderstelle“ kontrolliert?

| | | | | | |
|------------------|---|---|---|------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| starke Kontrolle | | | | freie Entfaltung | |

Die Überdrussskala von Pines, Aronson & Kafry:

55. Tragen Sie bitte jeweils die entsprechende Zahl ein (in diesem Fall wäre es gut, wenn alles beantwortet würde) und beantworten Sie somit, ob Sie

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|----------------------|--------|----------|-----|----------|-------|
| niemals | ein- oder zweimal | selten | manchmal | oft | meistens | immer |
| 1. müde sind, | | | | | | _____ |
| 2. sich niedergeschlagen fühlen, | | | | | | _____ |
| 3. einen guten Tag haben, | | | | | | _____ |
| 4. körperlich erschöpft sind, | | | | | | _____ |
| 5. emotional erschöpft sind, | | | | | | _____ |
| 6. glücklich sind, | | | | | | _____ |
| 7. „erledigt“ sind, | | | | | | _____ |
| 8. „ausgebrannt sind“, | | | | | | _____ |
| 9. unglücklich sind, | | | | | | _____ |
| 10. sich abgearbeitet fühlen, | | | | | | _____ |
| 11. sich gefangen fühlen, | | | | | | _____ |
| 12. sich wertlos fühlen, | | | | | | _____ |
| 13. überdrüssig sind, | | | | | | _____ |
| 14. bekümmert sind, | | | | | | _____ |
| 15. über andere verärgert oder enttäuscht sind, | | | | | | _____ |
| 16. sich schwach und hilflos fühlen, | | | | | | _____ |
| 17. sich hoffnungslos fühlen, | | | | | | _____ |
| 18. sich zurückgewiesen fühlen, | | | | | | _____ |
| 19. sich optimistisch fühlen | | | | | | _____ |
| 20. sich tatkräftig fühlen, | | | | | | _____ |
| 21. Angst haben. | | | | | | _____ |

Fragebogenversion vom 17.05.2010:



Pädagogische
Hochschule Ludwigsburg

Fakultät III – Standort Reutlingen

Institut für sonderpädagogische Förderschwerpunkte, Fachrichtung Körperbehindertenpädagogik

PH Ludwigsburg | Postfach 2344 | 72713 Reutlingen

Nicolai Amann
nicolai.amann@gmx.de
Tel.: (0 71 21) 271 - 93 81

Sehr geehrte Damen und Herren,

Seit Beginn des neuen Jahrhunderts muss man feststellen, dass die Frühförderung zusehends unter einen externen Kostendruck gerät, womit – neben den Auswirkungen der veränderten rechtlichen Vorgaben (SGB IX, Frühförderverordnung und länderspezifische Rahmenverträge) – anscheinend immer mehr die finanziellen Aspekte die Arbeit in der Frühförderung dominieren. Um zu erfahren, welche konkreten Auswirkungen dies auf die Praxis und Qualität der Frühförderung hat, sollen durch eine Befragung von Frühfördererinnen Antworten gefunden werden. Im Fokus dieser Studie stehen dabei nicht nur die momentane Situation, sondern auch Veränderungstendenzen in der Frühförderarbeit. Ziel ist es, herauszufinden, was die Arbeit erschwert, vielleicht sogar belastend wirkt, aber auch was hilfreich und wichtig ist. Aus Gründen der Komplexitätsreduzierung wurden fünf Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Sachsen und Schleswig-Holstein) nach geografischen und fachspezifischen Gesichtspunkten ausgewählt. In dem Hauptteil der Untersuchung – eine Erhebung per Fragebogen – sollen möglichst alle in einer Frühförderstelle festangestellten Mitarbeiterinnen in den genannten Ländern erreicht werden.

Dieser Hauptteil steht nun unmittelbar bevor, allerdings muss vor der Versendung noch die Anwendbarkeit des Erhebungsinstruments überprüft werden. Aus diesem Grund bitte ich Sie, den Fragebogen probeweise auszufüllen, damit nachvollzogen werden kann, ob alle Fragen verständlich und beantwortbar sind. Dabei können Sie gerne Anmerkungen machen. Auch wäre ich über einen Hinweis zur benötigten Zeit dankbar: War der Bogen zu lang? Wie viele Minuten haben Sie benötigt? Ebenso ist es noch möglich, eigene Frageideen einzubringen. Jedoch muss ich darauf hinweisen, dass das Fragevolumen eher verkleinert als vergrößert werden soll. Deshalb wäre ich Ihnen besonders dankbar, wenn Sie mir mitteilen, was in Ihren Augen aus dem Fragebogen herausfallen könnte (dies gilt natürlich auch für einzelne Frageteile bei umfangreicheren Fragen).

Eine kurze Anleitung: Bei den offenen Fragen darf alles eingetragen werden, was Ihnen einfällt; auch Dinge, die bereits an anderer Stelle erwähnt wurden. Schon eine Nennung ist hier hilfreich – fällt Ihnen mehr ein, ist dies natürlich zu begrüßen. Sollte der Platz mal nicht reichen, kann auf der Rückseite des Blattes weitergeschrieben werden.

Die Skalenfragen sind 6- oder 7-stufig angelegt, jeweils mit einer Beschreibung der Extremwerte (z. B.: „1“ = sehr schlecht und „6“ = sehr gut). Bitte setzen Sie stets nur ein Kreuz. Bei

Anhang C16: Ältere Versionen des Fragebogens

vielen Skalenfragen ist keine Mitte vorgesehen, damit man sich zu einer Tendenz (z. B. eher besser oder eher schlechter) entscheiden muss. Deshalb bitte ich Sie auch, sich für einen Zahlenwert zu entscheiden, indem Sie eine Zahl ankreuzen und nicht zwischen den Zahlen ein Kreuz setzen. Einige Fragen, z. B. Vergleichsfragen, weisen jedoch die Möglichkeit auf, einen Mittelwert anzukreuzen („4“); diese sind 7-stufig angelegt.

Noch kurz der Hinweis: Das Design des Bogens wird vor dem Druck noch einmal überarbeitet – ich hoffe, dass es dennoch übersichtlich genug ist.

Vielen Dank für die Zeit, die Sie für diesen Pre-Test investieren. Es wird sicherlich eine große Hilfe sein.

Mit besten Grüßen

Nicolai Amann

Fragebogen zur Arbeitswirklichkeit an Interdisziplinären Frühförderstellen:

Zuerst bitte ich Sie, einige Rahmenfragen zu Ihrer Frühförderstelle zu beantworten:

1. In welchem Bundesland arbeiten Sie?

☐ Baden-Württemberg ☐ Bayern ☐ Brandenburg ☐ Sachsen ☐ Schleswig-Holstein

2. Wie viele Frühförderfachkräfte arbeiten in Ihrer Einrichtung, inklusive Haupt- und Nebenstellen (nur Festangestellte mit befristetem oder unbefristetem Arbeitsverhältnis; also ohne Honorarkräfte und kooperierenden Personen/Praxen)?

☐ 1–3 ☐ 4–6 ☐ 7–10 ☐ 11–16 ☐ mehr als 16

3. Sie arbeiten in einer ☐ interdisziplinär besetzten Frühförderstelle.
 ☐ rein pädagogisch-psychologisch besetzten Frühförderstelle.

4. An Ihrer Frühförderstelle wird ☐ nur ambulant gearbeitet.
 ☐ nur mobil gearbeitet.
 ☐ gemischt (ambulant und mobil) gearbeitet.

5. Arbeiten Sie an einer Frühförderstelle, in der eine Landesrahmenempfehlung, eine Landesrahmenvereinbarung oder ein Landesrahmenvertrag bereits umgesetzt wurde?

☐ nein ☐ ja

Sie kommen nun zum Hauptteil der Befragung:

6. Nennen Sie maximal 3 Dinge, die in der Frühförderarbeit auf jeden Fall so bleiben sollten, wie sie momentan sind, da sie sich positiv auswirken:

7. Nennen Sie nun maximal 3 Dinge, die in der Frühförderarbeit auf jeden Fall geändert werden sollten, da sie sich negativ auswirken:

8. Bitte kreuzen Sie an, wie wichtig Sie die folgenden Punkte in der Frühförderung finden. Überlegen Sie zudem, inwieweit die folgenden Punkte für Ihre Frühförderstelle und die Arbeit an Ihrer Frühförderstelle zutreffen:

| | sehr unwichtig | | | sehr wichtig | | | trifft gar nicht zu | | | trifft sehr zu | | |
|---|-------------------|---|---|-----------------|---|---|------------------------|---|---|-------------------|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| gute Ausstattung mit Arbeitsmaterialien | | | | | | | | | | | | |
| positive Ausgestaltung und Erscheinung der Einrichtung | | | | | | | | | | | | |
| leichte Erreichbarkeit der Einrichtung | | | | | | | | | | | | |
| Niedrigschwelligkeit des Angebots | | | | | | | | | | | | |
| Kontinuität in der Förderung nach Abschluss der Hilfe | | | | | | | | | | | | |

Anhang C18: Ältere Versionen des Fragebogens

9. Bewerten Sie die im Folgenden genannten Punkte wieder nach ihrer Wichtigkeit. Wie empfinden Sie außerdem den zeitlichen Rahmen, der dafür jeweils zur Verfügung steht, beziehungsweise, wie viel Raum die einzelnen Punkte an Ihrer Frühförderstelle jeweils einnehmen (letzte 3 Punkte)?

| | sehr unwichtig | | | | | | sehr wichtig | | | | | | viel zu wenig | | angemessen | | | viel zu viel | |
|--|----------------|---|---|---|---|---|--------------|--|--|--|--|--|---------------|---|------------|---|---|--------------|---|
| offenes Beratungsangebot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Eingangsdiagnostik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Verlaufs- und Abschlussdiagnostik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| direkte Arbeit mit dem Kind | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| die Familienarbeit allgemein | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| die Familienarbeit speziell bei einer Kitaförderung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Vor- und Nachbereitung der Fördereinheiten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Aufbau und Pflege eines Netzwerks | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| die Kooperationen mit am Förderprozess beteiligten externen Fachpersonen (Ärzte, Erzieherinnen etc.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Öffentlichkeitsarbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Fallbesprechungen, Beratungen und Teamsitzungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Supervision | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| informelle Gespräche mit Kolleginnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| interne Koordination zur Aufteilung und Strukturierung der Arbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie an Zusatzqualifikationsangeboten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| mobile Frühförderung in Kindertagesstätten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| mobile Frühförderung im Elternhaus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| interdisziplinäres Arbeiten an der Frühförderstelle | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

10. Wie gut lässt sich die Frühförderung, die Sie als optimal empfinden würden, momentan umsetzen?

sehr schlecht

sehr gut

1

2

3

4

5

6

11. Ist das persönliche Befinden der Frühförderin für eine erfolgreiche Arbeit wichtig?

| | | | | | |
|----------------|---|---|---|--------------|---|
| sehr unwichtig | | | | sehr wichtig | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

12. Wie oft treffen für Ihre Förderungen folgende Aussagen zu? Sie sind

| | | | | | | |
|--|---------|---|---|---|-------|---|
| | niemals | | | | immer | |
| lang genug (Gesamtdauer einer Hilfe). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| intensiv genug (Stunden pro Woche). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| rechtzeitig genug (Start einer Hilfe). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

13. Beurteilen Sie bitte die Relevanz der folgenden Punkte in der Arbeit mit sozial benachteiligten Familien:

| | | | | | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|---|-------------------------|---|----------------------------------|-----|
| | viel unwichtiger als gewöhnlich | | genau gleich wichtig | | viel wichtiger als gewöhnlich | |
| der Faktor Zeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| Arbeit mit dem Kind | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| Elternarbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| mobiles Arbeiten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| Niedrigschwelligkeit der Einrichtung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |
| Arbeiten im Netzwerk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 7 |

14. Leisten Sie in Ihrer Tätigkeit auch unbezahlte Arbeit ab, wie beispielsweise heimliche Überstunden, um die Arbeit zu schaffen oder auch auf Wunsch des Arbeitgebers? Und wenn ja, wie viele Stunden sind dies pro Woche?

☐ nein ☐ ja, ca. _____ Stunden/Woche

15. Wie stark verspüren Sie in Ihrer Arbeit einen Zeitdruck, der Sie belastet?

| | | | | | |
|-----------|---|---|---|------------|---|
| gar nicht | | | | sehr stark | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

16. Beurteilen Sie nun, wie hoch die Anforderung an Flexibilität in Ihrem Beruf ist?

sehr gering

sehr hoch

1

2

3

4

5

6

17. Wie oft ist bei Ihnen der plötzliche Ausfall eines Termins zu beklagen?

☐ niemals

☐ selten

☐ manchmal

☐ oft

18. Wie sehr belastet Sie die Anforderung an Flexibilität?

gar nicht

sehr stark

1

2

3

4

5

6

19. Wie sehr belastet Sie der organisatorische Aufwand im Rahmen einer Förderung, wie das Erstellen von Berichten, Absprachen etc.?

gar nicht

sehr stark

1

2

3

4

5

6

20. Was hilft Ihnen in Ihrer Arbeit, beruflichen Stress zu kompensieren (maximal 3 Dinge)?

Anhang C21: Ältere Versionen des Fragebogens

21. Schätzen Sie bitte, wie oft in Ihrer Arbeit in den folgenden Punkten Schwierigkeiten oder Konfliktsituationen auftreten:

| | niemals | | | | immer | |
|--|---------|---|---|---|-------|---|
| in der Arbeit mit Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| in der direkten Arbeit mit den Kindern | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| mit Ihren Arbeitskolleginnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| in der Kooperation mit Ärzten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| in der Kooperation mit Erzieherinnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| in der Kooperation mit Ämtern und Kassen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

22. Wenn in den eben genannten Fällen Schwierigkeiten auftreten, wie sehr fühlen Sie sich dann von diesen belastet?

| | gar nicht | | | | sehr stark | |
|------------------------------------|-----------|---|---|---|------------|---|
| Arbeit mit Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| direkte Arbeit mit Kindern | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Arbeitskolleginnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kooperation mit Kinderärzten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kooperation mit Kita-Erzieherinnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Kooperation mit Ämtern und Kassen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

23. Gibt es Belastungen, die noch nicht erfragt wurden? Wie deutlich spüren Sie diese (maximal 3 Nennungen)?

| | gar nicht | | | | sehr stark | |
|-------|-----------|---|---|---|------------|---|
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

24. Was schätzen Sie, wie viel Prozent der Bevölkerung den Begriff „Frühförderung“ richtig einordnen kann (passend zu ihrem Arbeitsfeld)?

_____ %

25. Und wie bewerten Sie im Durchschnitt das Wissen der folgenden beiden Berufsgruppen bezüglich der Frühförderarbeit?

| | sehr schlecht | | | | sehr gut | |
|-----------------------------|---------------|---|---|---|----------|---|
| Kinderärzte | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Erzieherinnen in einer Kita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

26. Wie empfinden Sie die Anerkennung, die der Frühförderarbeit in unserer Gesellschaft entgegengebracht wird?

| sehr gering | | | | sehr hoch | |
|-------------|---|---|---|-----------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

27. Welche Bedeutung hat die Frühförderung für unsere Gesellschaft?

| eine sehr geringe | | | | eine sehr hohe | |
|-------------------|---|---|---|----------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

28. Wie schätzen Sie allgemein Ihre Arbeitsbedingungen als Frühförderin ein?

| sehr schlecht | | | | sehr gut | |
|---------------|---|---|---|----------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

29. Was denken Sie, wie sich Ihre Arbeitsbedingungen in den nächsten Jahren verändern werden?

| viel schlechter werdend | | | | viel besser werdend | |
|-------------------------|---|---|---|---------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

30. Hätte dies auch einen Einfluss auf die Qualität der Arbeit?

☐ nein ☐ ja ☐ nicht absehbar

31. Wie werden Sie als Frühförderin finanziell entlohnt?

| sehr schlecht | | | | sehr gut | |
|---------------|---|---|---|----------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

32. Arbeiten Sie 5 Jahre oder länger an einer Frühförderstelle?

☐ nein, erst seit _____ Jahren

☐ ja, seit _____ Jahren

Diejenigen, die seit mindestens 5 Jahren an einer Frühförderstelle tätig sind, werden nun gebeten, mit Frage nr.34 fortzufahren.

33. Haben Sie vor höchstens 5 Jahren Ihre Ausbildung/Ihr Studium beendet?

☐ nein

☐ ja

Alle Frühförderinnen, die vor weniger als 5 Jahren Ihre Ausbildung/Ihr Studium beendeten, fahren mit nr.36 fort.

Sollten Sie zu den Personen gehören, die weniger als 5 Jahre in der Frühförderung tätig sind und ihr Studium vor mehr als 5 Jahren beendet haben, fahren Sie bitte bei nr.38 fort.

Fragen an Personen, die mindestens 5 Jahre an einer Frühförderstelle tätig sind

34. Gibt es etwas, was sich konkret in Ihrer Arbeit verändert hat? Bitte benennen Sie dies und bewerten Sie diese Veränderung (maximal 3 Nennungen):

| | sehr schlecht | | | | | sehr gut | |
|-------|---------------|---|---|---|---|----------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

35. Wenn Sie die heutige Frühförderung mit dem Stand vor ca. 5 Jahren vergleichen, was ist seitdem mehr oder weniger beziehungsweise besser oder schlechter geworden?

| | viel weniger | | | genau gleich | | | viel mehr | |
|---|--------------|---|---|--------------|---|---|-----------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Zeit für Diagnostik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Absprachen mit den an der Förderung beteiligten externen Fachpersonen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Niedrigschwelligkeit in der Zugänglichkeit des Angebots | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| mobile Frühförderung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| fachliche Anforderungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Zeitdruck | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Umfänge in Organisation und Bürokratie | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Arbeit mit sozial benachteiligten Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Fallbesprechungen, Beratungen und Teamsitzungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Zeit für Arbeit in den Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Anforderungen an Flexibilität | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Personalfluktuatun | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| das Gehalt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

| | viel schlechter | | | genau gleich | | | viel besser | |
|---------------------|-----------------|---|---|--------------|---|---|-------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Arbeitsklima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Qualität der Arbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Arbeitsbedingungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

Für Sie geht es nun bei Frage nr.38 weiter.

Fragen an Personen, die vor weniger als 5 Jahren Ihre Ausbildung/Ihr Studium beendeten:

36. Wie sehr deckt sich Ihre Erwartung, die Sie vor der Ausübung Ihrer beruflichen Tätigkeit hatten, mit dem Erlebten in der Praxis?

| | viel schlechter als erwartet | | | genauso wie erwartet | | | viel besser als erwartet | |
|--------------------------------------|---------------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------------|--|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| die fachliche Arbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| die strukturellen Arbeitsbedingungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| das Einkommen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |

37. Wie fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung/Ihr Studium auf den Beruf vorbereitet?

sehr schlecht

sehr gut

1

2

3

4

5

6

38. Sofern Sie die *Einrichtungsleitung* oder die *Person mit dem größten Anteil an Leitungsaufgaben* sind, würde ich Sie jetzt noch bitten, ein Kreuzchen im kleinen Kästchen rechts zu machen und die folgenden *Leitungsfragen* zu beantworten: ☐

Alle anderen setzen die Befragung bei nr.46 fort.

Fragen an die Frühförderstellenleitung:

39. Zu welchem Anteil sind Sie neben Ihrer Leitungsfunktion noch als Frühförderin tätig?

zu _____ %

40. Bitte benennen Sie die 3 wichtigsten Bereiche, in denen Sie speziell als Einrichtungsleitung hauptsächlich fungieren.

41. Wird der Bedarf an Frühförderung in Ihrem Einzugsgebiet durch Ihre Einrichtung abgedeckt?

☐ ja

☐ nein, weil _____

42. Wie beurteilen Sie die finanziellen Rahmenmöglichkeiten, die momentan für Ihre Frühförderstelle zur Verfügung stehen?

sehr schlecht

sehr gut

1

2

3

4

5

6

43. Wenn Sie den finanziellen Rahmen Ihrer Frühförderstelle mit dem Rahmen vor 5 Jahren vergleichen, was stellen Sie dann fest?

- ☐ es wurde gekürzt ☐ der finanzielle Rahmen blieb gleich
- ☐ unser finanzieller Rahmen wurde den steigenden Kosten angepasst
- ☐ wir haben jetzt letztendlich mehr Geld zur Verfügung

44. Was schätzen Sie, wie sich die finanziellen Rahmenkonditionen in den nächsten Jahren gestalten?

| viel schlechter werdend | | | | viel besser werdend | |
|----------------------------|---|---|---|------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

45. Erleben Sie Konkurrenzsituationen (Mehrfachnennungen möglich)?

- ☐ nein
- ☐ ja, mit Praxen niedergelassener Therapeuten
- ☐ ja, mit heilpädagogischen Praxen
- ☐ ja, mit anderen Frühförderstellen

☐ ja, mit _____

46. Welche Bedeutung haben für Ihre Einrichtung das Spendeneinwerben und Fundraising?

| sehr unwichtig | | | | sehr wichtig | |
|----------------|---|---|---|--------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Die Überdrussskala von Pines, Aronson & Kafry:

47. Kreuzen Sie bitte jeweils die entsprechende Zahl an (hier ist es besonders wichtig, jede Frage zu beantworten) und beantworten Sie somit, ob Sie

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|----------|--------|---------------|-----|----------|-------|
| niemals | fast nie | selten | manchmal | oft | meistens | immer |
| 22. müde sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 23. sich niedergeschlagen fühlen, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 24. einen guten Tag haben, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 25. körperlich erschöpft sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 26. emotional erschöpft sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 27. glücklich sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 28. „erledigt“ sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 29. „ausgebrannt“ sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 30. unglücklich sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 31. sich abgearbeitet fühlen, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 32. sich gefangen fühlen, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 33. sich wertlos fühlen, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 34. überdrüssig sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 35. bekümmert sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 36. über andere verärgert oder enttäuscht sind, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 37. sich schwach und hilflos fühlen, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 38. sich hoffnungslos fühlen, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 39. sich zurückgewiesen fühlen, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 40. sich optimistisch fühlen | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 41. sich tatkräftig fühlen, | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |
| 42. Angst haben. | | | 1 2 3 4 5 6 7 | | | |

Jetzt noch abschließend einige Fragen zu Ihrer Person:

48. Sie sind:
- ☐ Heil- oder Sozialpädagogin sowie Pädagogin (BA, MA, Dipl.)
 - ☐ Erzieherin ☐ Psychologin
 - ☐ Ergotherapeutin ☐ Physiotherapeutin
 - ☐ Logopädin
 - ☐ weiteres, nämlich _____

49. Ihr Stellenumfang laut Arbeitsvertrag entspricht _____ Arbeitsstunden pro Woche.

50. Haben Sie eine unbefristete Anstellung? ☐ nein, einen befristeten Vertrag ☐ ja

51. An wie vielen externen Fort- und Weiterbildungen sowie Angeboten zur Zusatzqualifizierung (mit der Dauer von mind. einem Tag) haben Sie in den letzten 5 Jahren im Arbeitsfeld der Frühförderung teilgenommen?

52. Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich

53. Wie leben Sie? ☐ alleinstehend

☐ alleinstehend mit _____ Kindern

☐ zusammen mit einem Partner

☐ zusammen mit einem Partner und mit _____ Kindern

54. Alter: ☐ bis 29 Jahre ☐ 30-39 Jahre ☐ 40-49 Jahre ☐ 50 Jahre und älter

55. Und schließlich: Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Frühförderung?

sehr unzufrieden

sehr zufrieden

1

2

3

4

5

6

Der Fragebogen der Studie inklusive Anschreiben:

Auf den nächsten Seiten wird der letztlich in der Studie verwendete Fragebogen dargestellt (die 33. Version). Im Original ist er beidseitig, ebenfalls in Farbe, gedruckt worden. Bei einer Auflage von 3000 Exemplaren wurde er mit einer Klammerheftung ausgeliefert. Wichtig ist noch der Hinweis, dass das auf der ersten Seite zu sehende Datum sich dem jeweiligen Tag des Öffnens der Datei anpasst und somit falsch ist. Im Original zeigt es den 18. Juli 2010, den Tag des Drucks, an. Zudem gab es in der Originalfassung eine Angabe der Seitenzahl unten rechts. Um den Fragebogen nicht verzerrt abzubilden, bleibt der Rest dieser Seite frei.



Pädagogische
Hochschule Ludwigsburg

Fakultät III – Standort Reutlingen

Institut für sonderpädagogische Förderschwerpunkte, Fachrichtung Körperbehindertenpädagogik

PH Ludwigsburg | Postfach 2344 | 72713 Reutlingen

16. September 2017

Nicolai Amann

Projekt : Arbeitswirklichkeit in der Frühförderung

amannnicolai@ph-ludwigsburg.de

Tel.: (0 71 21) 271 - 93 81

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Frühförderung,

Mit diesem Schreiben möchten wir Sie herzlich dazu einladen, an einer Studie über „Die Arbeitswirklichkeit an Interdisziplinären Frühförderstellen“ mitzuwirken. Ziel ist es, herauszufinden, was die Arbeit erschwert, vielleicht sogar belastend wirkt, aber auch, was hilfreich und wichtig im Frühförderalltag ist. Im Fokus dieser Studie stehen nicht nur die momentane Situation, sondern auch Veränderungstendenzen und mögliche zukünftige Entwicklungen.

Bei dieser Untersuchung handelt sich um ein Forschungsprojekt der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg-Reutlingen, das in Kooperation mit der Pädagogischen Hochschule Heidelberg (Prof. Dr. Manfred Hintermair) erbracht wird. Zudem wird die Befragung von der Vereinigung für Interdisziplinäre Frühförderung (VIFF) begrüßt und ideell unterstützt. Ziel ist es, die gewonnenen Ergebnisse in den politischen Prozess einzubringen.

Aus Gründen der Komplexitätsreduzierung wurden für diese Studie fünf Bundesländer (Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Sachsen und Schleswig-Holstein) nach geografischen und arbeitsstrukturierenden Gesichtspunkten ausgewählt. Der Fragebogen, den Sie gerade in Ihren Händen halten, soll dabei den Kern dieser Studie bilden. Um ein möglichst genaues Abbild der Arbeitswirklichkeit an Interdisziplinären (allgemeinen) Frühförderstellen zu erlangen, ist es natürlich sinnvoll, möglichst viele Personen zu erreichen, um auch eine gewisse Repräsentativität zu erzielen. So ist für uns jede einzelne Rückmeldung von großer Bedeutung.

Da es leider zeitlich nicht möglich war, herauszufinden, wie viele Personen in den einzelnen Frühförderstellen arbeiten, sind jeweils 8 Fragebögen an die einzelnen Einrichtungen verschickt worden. Sollte die Anzahl der Bögen nicht ausreichen, bitten wir Sie, einfach die Fragebögen zu kopieren oder alternativ die Fragebogendatei auf der Homepage der für den Druck verantwortlichen Firma zu öffnen und auszudrucken: www.frerichmann.eu/fragebogen.pdf (bei einem Testlauf konnte festgestellt werden, dass bei Kopierern mit stark eingestellten Tonern die Lesbarkeit eingeschränkt sein kann, weshalb wir die Internet-Variante empfehlen).

Ein bereits frankierter Rückumschlag ist beigelegt; sollte dieser für die Anzahl der ausgefüllten Fragebögen nicht genügen, würden wir Sie bitten, uns einfach einen weiteren A4-Umschlag, mit der auf dem beigelegten Rückumschlag ausgewiesenen Adresse und dem dazugehörigen Projektnamen, zuzusenden.

Im Idealfall sollte der Fragebogen von möglichst allen festangestellten Fachkräften (mit befristeten oder unbefristeten Verträgen) ausgefüllt werden, egal ob diese im heilpädagogisch-psychologischen oder im medizinisch-therapeutischen Bereich tätig sind. Wichtig ist, dass es sich

Anhang D3: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

dabei um Frühförderfachkräfte (inklusive Einrichtungsleiterinnen) handelt. Der Bogen soll aber beispielsweise nicht von Mitarbeiterinnen in der Verwaltung ausgefüllt werden.

Weiter bitten wir Sie, Ihren Namen nicht auf den Bogen einzutragen, da die Befragung anonym durchgeführt werden soll. Anonymität wird auch für die Frühförderstellen selbst gewährleistet: Man wird anhand der Daten nicht erkennen können, in welcher Stadt oder welcher Einrichtung wie geantwortet wurde – lediglich eine Sortierung nach Bundesländern wird erfolgen. Um nun in Ihrer Einrichtung einen hohen Grad an Diskretion in der Umfrage zu erzeugen, empfehlen wir den Mitarbeiterinnen, vor Abgabe des Fragebogens den Bogen in einen der mitgelieferten kleinen Briefumschläge einzulegen und diesen zu schließen. Sind alle Fragebögen beisammen, können die kleinen Umschläge in den großen, mitgelieferten A4-Umschlag hineingelegt und abgeschickt werden. Alternativ ist es natürlich auch möglich, die Bögen direkt in den A4-Rückumschlag zu legen.

Zu den Fragen: Bei den offenen Fragen darf alles eingetragen werden, was Ihnen einfällt; auch Dinge, die bereits an anderer Stelle erwähnt wurden. Schon eine Nennung ist hier hilfreich – wollen Sie sich ausführlicher äußern, ist dies natürlich zu begrüßen. Sollte der Platz mal nicht reichen, kann an einer anderen Stelle des Blattes weitergeschrieben werden. In diesem Falle bitten wir Sie, dies dann deutlich zu vermerken (z. B. mit einem *).

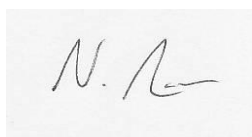
Die Skalenfragen sind 6- oder 7-stufig angelegt, jeweils mit einer Beschreibung der Extremwerte (z. B.: „1“ = sehr schlecht und „6“ = sehr gut – entgegen dem deutschen Schulnotensystem, um Assoziationen zu vermeiden). Bitte setzen Sie stets nur ein Kreuz. Bei vielen Skalenfragen ist keine Mitte vorgesehen, damit man sich für eine Tendenz (z. B. eher besser oder eher schlechter) entscheiden muss. Auch deshalb bitten wir Sie, sich immer für einen Zahlenwert zu entscheiden, indem Sie nur eine Zahl ankreuzen und nicht zwischen den Zahlen ein Kreuz setzen. Wenn Sie eine Frage oder Teilfrage nicht beantworten können, z. B. weil Sie in dem befragten Aufgabenbereich keinen Einblick haben, so lassen Sie diese einfach aus.

Und noch folgender Hinweis: Im Fragebogen wird allgemein von Frühförderinnen gesprochen, weshalb wir die männlichen Kollegen bitten, sich dennoch angesprochen zu fühlen, auch wenn auf der anderen Seite von Ärzten und nicht von Ärztinnen gesprochen wird. Es wurde schlicht die vom Gefühl her sich eher in der Überzahl befindliche Geschlechtergruppe in den jeweiligen Berufen stellvertretend genannt.

Nun möchten wir Sie abschließend bitten, uns die ausgefüllten Bögen innerhalb der nächsten 3 Wochen zurückzusenden, versehen mit dem Absender Ihrer Frühförderstelle. Dies ist deshalb von großer Wichtigkeit, da unter den eingehenden Antworten 5 x 2 Freikarten – zur Verfügung gestellt von der VIFF Bayern und der VIFF Nord – für das 16. Symposium Frühförderung in Berlin per Zufallsgenerator verlost werden (wie gesagt werden aber die Frühförderstellen und auch die Personen definitiv nicht in der Auswertung benannt!). Sollten noch Fragen entstehen, können Sie sich gerne telefonisch oder per Mail unter den oben genannten Kontaktdaten melden.

Uns ist bewusst, dass auf Sie immer wieder neue Anfragen zukommen. Umso mehr möchten wir Sie um Ihre Teilnahme bei dieser Befragung bitten, gerade weil durch den Einbezug der einzelnen Frühförderinnen diese Studie ein hohes Erkenntnispotenzial aufweist. So bedanken wir uns für Ihre Mithilfe und wünschen viel Erfolg bei der Verlosung!

Mit besten Grüßen



Nicolai Amann



Prof. Dr. Hans Weiß

Fragebogen zur Arbeitswirklichkeit an Interdisziplinären Frühförderstellen:

Zuerst bitte ich Sie, einige Rahmenfragen zu Ihrer Frühförderstelle zu beantworten:

1. In welchem Bundesland arbeiten Sie?

☐ Baden-Württemberg ☐ Bayern ☐ Brandenburg ☐ Sachsen ☐ Schleswig-Holstein

2. Wie viele Frühförderfachkräfte arbeiten in Ihrer Einrichtung (wenn Sie an einer Nebenstelle arbeiten, dann geben Sie nur die Anzahl der Mitarbeiterinnen der Nebenstelle an, bei einer Hauptstelle nur die der Hauptstelle / einfache Personenangabe – egal ob volle oder halbe Stelle / bitte nur Personen einberechnen, die an Ihrer Einrichtung fest angestellt sind – also nicht die von kooperierenden Praxen oder Honorarkräfte)?

☐ 1–3 ☐ 4–6 ☐ 7–10 ☐ 11–16 ☐ mehr als 16

3. Sie arbeiten in einer ☐ interdisziplinär besetzten Frühförderstelle.

☐ rein pädagogisch-psychologisch besetzten Frühförderstelle.

4. Ihre Fördereinheiten erbringen Sie

☐ nur ambulant (in der Einrichtung).

☐ in der Regel ambulant.

☐ nur mobil (z. B. in den Familien/in der Kita).

☐ in der Regel mobil.

☐ gemischt (ambulant und mobil).

5. Arbeiten Sie an einer Frühförderstelle, in der eine Landesrahmenempfehlung, eine Landesrahmenvereinbarung oder ein Landesrahmenvertrag (sowie in Baden-Württemberg eine Übergangsvereinbarung) bereits umgesetzt wurde?

☐ nein

☐ ja

Sie kommen nun zum Hauptteil der Befragung:

6. Nennen Sie maximal 3 Dinge, die in der Frühförderarbeit auf jeden Fall so bleiben sollten, wie sie momentan sind, da sie sich positiv auswirken:

7. Nennen Sie nun maximal 3 Dinge, die in der Frühförderarbeit auf jeden Fall geändert werden sollten, da sie sich negativ auswirken:

Anhang D5: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

| 8. Bewerten Sie bitte die in dieser linken Spalte genannten Punkte zunächst nach ihrer Wichtigkeit in der Frühförderarbeit: | | | | | | | 9. Und wie empfinden Sie den zeitlichen Rahmen, der Ihnen, und den Kolleginnen in Ihrer Einrichtung, für die einzelnen Punkte zur Verfügung steht? | | | | | |
|---|----------------|---|---|--------------|---|---|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | sehr unwichtig | | | sehr wichtig | | | | viel zu wenig | zu wenig | angemessen | zu viel | viel zu viel |
| offenes Beratungsangebot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | offenes Beratungsangebot | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Eingangsdiagnostik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Eingangsdiagnostik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verlaufs- und Abschlussdiagnostik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Verlaufs- und Abschlussdiagnostik | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| direkte Arbeit mit dem Kind | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | direkte Arbeit mit dem Kind | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Arbeit mit den Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Arbeit mit den Familien | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| mobile Frühförderung in Kindertagesstätten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | mobile Frühförderung in Kindertagesstätten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| mobile Frühförderung im Elternhaus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | mobile Frühförderung im Elternhaus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vor- und Nachbereitung der Fördereinheiten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Vor- und Nachbereitung der Fördereinheiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| die Kooperationen mit den am Förderprozess beteiligten externen Fachpersonen (Ärzte, Erzieherinnen etc.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | die Kooperationen mit den am Förderprozess beteiligten externen Fachpersonen (Ärzte, Erzieherinnen etc.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau und Pflege eines Netzwerks | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Aufbau und Pflege eines Netzwerks | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Öffentlichkeitsarbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Öffentlichkeitsarbeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fallbesprechungen, Beratungen und Teamsitzungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Fallbesprechungen, Beratungen und Teamsitzungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Supervision | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Supervision | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| informelle Gespräche mit Kolleginnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | informelle Gespräche mit Kolleginnen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| interne Koordination zur Aufteilung und Strukturierung der Arbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | interne Koordination zur Aufteilung und Strukturierung der Arbeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| interdisziplinäres Arbeiten an der Frühförderstelle | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | interdisziplinäres Arbeiten an der Frühförderstelle | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie an Zusatzqualifikationsangeboten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie an Zusatzqualifikationsangeboten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Anhang D6: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|---|---|---|--------------|---|---|--|-------------------|---|---|---|-----------------|---|--|
| 10. Bitte kreuzen Sie an, wie wichtig Sie die folgenden Punkte in der Frühförderung finden. | | | | | | | 11. Nun bitte ich Sie, zu überlegen, inwieweit diese Punkte für Ihre Frühförderstelle zutreffen: | | | | | | | | |
| | sehr unwichtig | | | | sehr wichtig | | | | sehr unzutreffend | | | | sehr zutreffend | | |
| gute Ausstattung an Arbeitsmaterialien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | gute Ausstattung an Arbeitsmaterialien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| positive Ausgestaltung und Erscheinung der Einrichtung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | positive Ausgestaltung und Erscheinung der Einrichtung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| gute räumliche Ausstattung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | gute räumliche Ausstattung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| leichte Erreichbarkeit der Einrichtung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | leichte Erreichbarkeit der Einrichtung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| allgemeine Niedrigschwelligkeit des Angebots | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | allgemeine Niedrigschwelligkeit des Angebots | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

12. Inwieweit ist das persönliche Befinden der Frühförderin für eine erfolgreiche Arbeit wichtig?

| | | | | | | |
|----------------|---|---|---|---|--------------|--|
| sehr unwichtig | | | | | sehr wichtig | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

13. Wie oft treffen für Ihre Förderungen mit Eltern und Kind folgende Aussagen zu?

| | | | | | | |
|--|---------------|---|---|---|-----------------|---|
| | praktisch nie | | | | praktisch immer | |
| Sie sind rechtzeitig genug (Start einer Förderung). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Sie sind intensiv genug (Anzahl der Frühfördereinheiten pro Woche). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Sie sind lang genug (Gesamtdauer einer Frühfördermaßnahme). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Nach Abschluss der Frühfördermaßnahme schließen sich andere Hilfen von anderer Seite an (z. B. bei Schuleintritt seitens des SPZ). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

14. Beurteilen Sie bitte die Relevanz der folgenden Punkte in der Arbeit mit sozial benachteiligten Familien im Vergleich zu der Arbeit mit anderen Familien:

| | | | | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|---|---|----------------|---|-------------------------------|---|
| | viel unwichtiger als gewöhnlich | | | gleich wichtig | | viel wichtiger als gewöhnlich | |
| der Faktor Zeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Arbeit mit dem Kind | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Elternarbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| mobiles Arbeiten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Niedrigschwelligkeit der Einrichtung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Arbeiten im Netzwerk | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Anhang D7: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

15. Wie häufig fühlen Sie sich durch folgende Punkte belastet:

| | praktisch nie | | | | praktisch immer | |
|--|---------------|---|---|---|-----------------|---|
| die Arbeit mit Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die direkte Arbeit mit Kindern | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Arbeit mit Kolleginnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Kooperation mit Kinderärzten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Kooperation mit Kita-Erzieherinnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Kooperation mit Ämtern | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Zeitdruck | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Anforderung an zeitlicher Flexibilität | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Anforderung an mobiler Flexibilität | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| der organisatorische Aufwand | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| und zudem (bitte max. 2 Nennungen): | | | | | | |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

16. Wie stark verspüren Sie die jeweiligen Belastungen in den genannten Punkten?

| | praktisch nicht | | | | sehr stark | |
|--|-----------------|---|---|---|------------|---|
| die Arbeit mit Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die direkte Arbeit mit Kindern | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Arbeit mit Kolleginnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Kooperation mit Kinderärzten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Kooperation mit Kita-Erzieherinnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Kooperation mit Ämtern | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Zeitdruck | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Anforderung an zeitlicher Flexibilität | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| die Anforderung an mobiler Flexibilität | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| der organisatorische Aufwand | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| und zudem (bitte max. 2 Nennungen): | | | | | | |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Anhang D8: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

17. Leisten Sie in Ihrer Tätigkeit auch unbezahlte Arbeit ab, die nicht als Arbeitszeit notiert wird, wie beispielsweise heimliche Überstunden, um die Arbeit zu schaffen oder auch auf Wunsch des Arbeitgebers? Und wenn ja, wie viele Stunden sind dies pro Woche?

☐ nein ☐ ja, ca. _____ Stunden/Woche

18. Wie oft ist bei Ihnen der plötzliche Ausfall eines Termins zu beklagen?

| praktisch nie | | | | praktisch immer | |
|---------------|---|---|---|-----------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

19. Was hilft Ihnen innerhalb Ihrer Arbeit, beruflichen Stress zu kompensieren (max. 3 Dinge)?

20. Was schätzen Sie, welcher Anteil der Bevölkerung (in Prozent) den Begriff „Frühförderung“ richtig einordnen kann (passend zu ihrem Arbeitsfeld)?

_____ %

21. Und wie bewerten Sie im Durchschnitt das Wissen der folgenden beiden Berufsgruppen bezüglich der Frühförderarbeit?

| | sehr schlecht | | | | sehr gut | |
|-----------------------------|---------------|---|---|---|----------|---|
| Kinderärzte | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Erzieherinnen in einer Kita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

22. Wie empfinden Sie die Anerkennung, die der Frühförderarbeit von unserer Gesellschaft allgemein entgegengebracht wird?

| sehr gering | | | | sehr hoch | |
|-------------|---|---|---|-----------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

23. Welche Bedeutung hat Ihrer Einschätzung nach die Frühförderung für unsere Gesellschaft?

| eine sehr geringe | | | | eine sehr hohe | |
|-------------------|---|---|---|----------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

24. Wie schätzen Sie insgesamt Ihre Arbeitsbedingungen als Frühförderin ein?

| sehr schlecht | | | | sehr gut | |
|---------------|---|---|---|----------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Anhang D9: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

25. Was denken Sie, wie sich Ihre Arbeitsbedingungen in den nächsten Jahren verändern werden?

werden viel schlechter

werden viel besser

1 2 3 4 5 6

26. Welchen Einfluss hätte dies auf die Qualität der Arbeit?

praktisch keinen

einen sehr starken

1 2 3 4 5 6

27. Wie werden Sie als Mitarbeiterin der Frühförderung im Vergleich zu anderen Berufen finanziell entlohnt?

sehr schlecht

sehr gut

1 2 3 4 5 6

28. Arbeiten Sie 5 Jahre oder länger an einer Frühförderstelle?

☐ ja, bereits seit _____ Jahren  weiter mit **Nr. 30**

☐ nein, erst seit _____ Jahren  weiter mit **Nr. 29**

29. Haben Sie vor höchstens 5 Jahren Ihre für die Frühförderung relevante Ausbildung/Ihr Studium beendet?

☐ ja  weiter mit **Nr. 33**

☐ nein  weiter mit **Nr. 35**

Fragen an Personen, die mindestens 5 Jahre an einer Frühförderstelle tätig sind

30. Gibt es etwas, was sich konkret in Ihrer Arbeit verändert hat? Bitte benennen Sie dies und bewerten Sie diese Veränderung (maximal 3 Nennungen):

sehr schlecht

sehr gut

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

1 2 3 4 5 6

Anhang D10: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

31. Wenn Sie die heutige Frühförderung mit dem Stand vor ca. 5 Jahren vergleichen, was ist seitdem mehr oder weniger geworden?

| | viel weniger | | gleich viel | | | viel mehr | |
|---|--------------|---|-------------|---|---|-----------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Niedrigschwelligkeit in der Zugänglichkeit des Angebots | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Zeit für Diagnostik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Zeit für Arbeit in den Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| mobile Frühförderung | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Fallbesprechungen, Beratungen und Teamsitzungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Absprachen mit den an der Förderung beteiligten externen Fachpersonen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| fachliche Anforderungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Umfänge in Organisation und Bürokratie | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Arbeit mit sozial benachteiligten Familien | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Anforderungen an Flexibilität | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Zeitdruck | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Personalfluktuations | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| das Gehalt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

32. Und was ist seitdem besser oder schlechter geworden?

| | viel schlechter | | gleich geblieben | | | viel besser | |
|---------------------|-----------------|---|------------------|---|---|-------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Arbeitsklima | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Qualität der Arbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Arbeitsbedingungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |



Für Sie geht es nun bei Frage **Nr.35** weiter.

Fragen an Personen, die vor weniger als 5 Jahren Ihre Ausbildung/Ihr Studium beendeten:

33. Wie sehr deckt sich Ihre Erwartung, die Sie vor der Ausübung Ihrer beruflichen Tätigkeit hatten, mit dem Erlebten in der Praxis?

| | viel schlechter als erwartet | | wie erwartet | | | viel besser als erwartet | |
|--------------------------------------|------------------------------|---|--------------|---|---|--------------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| die fachliche Arbeit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| die strukturellen Arbeitsbedingungen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| das Einkommen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

34. Wie fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung/Ihr Studium auf den Beruf vorbereitet?

sehr schlecht

sehr gut

1

2

3

4

5

6

35. Sind Sie die Gesamtleitung der Frühförderereinrichtung (nicht: die Leitung der Zweig- bzw. Nebenstellen) oder die Person mit dem größten Anteil an Leitungsaufgaben?

☐ ja



weiter mit **Nr. 36**

☐ nein



weiter mit **Nr. 44**

Fragen an die Frühförderstellenleitung:

36. Zu welchem Anteil sind Sie neben Ihrer Leitungsfunktion noch als Frühförderin tätig?

zu _____ %

37. Was sind die 3 Hauptaufgabenbereiche, in denen Sie speziell als Einrichtungsleitung agieren?

38. Wird der Bedarf an Frühförderung in Ihrem Einzugsgebiet durch Ihre Einrichtung abgedeckt?

☐ ja

☐ nein, weil

39. Wie beurteilen Sie die finanziellen Rahmenmöglichkeiten, die momentan für Ihre Frühförderstelle zur Verfügung stehen?

sehr schlecht

sehr gut

1

2

3

4

5

6

Anhang D12: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

40. Wenn Sie den finanziellen Rahmen Ihrer Frühförderstelle mit dem Rahmen vor 5 Jahren vergleichen, was stellen Sie dann fest?

- ☐ es wurde gekürzt
- ☐ der finanzielle Rahmen blieb gleich
- ☐ unser finanzieller Rahmen wurde den steigenden Kosten angepasst
- ☐ wir haben jetzt letztendlich mehr Geld zur Verfügung

41. Was schätzen Sie, wie sich die finanziellen Rahmenkonditionen in den nächsten Jahren gestalten?

| werden viel schlechter | | | | werden viel besser | |
|------------------------|---|---|---|--------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

42. Erleben Sie Konkurrenzsituationen (Mehrfachnennungen möglich)?

- ☐ nein
- ☐ ja, mit Praxen niedergelassener Therapeuten
- ☐ ja, mit heilpädagogischen Praxen
- ☐ ja, mit anderen Frühförderstellen
- ☐ ja, mit _____

43. Welche Bedeutung haben für Ihre Einrichtung das Spendeneinwerben und Fundraising?

| eine sehr geringe | | | | eine sehr hohe | |
|-------------------|---|---|---|----------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Jetzt noch einige Fragen zu Ihrer Person:

44. Sie sind:
- ☐ Heil- oder Sozialpädagogin sowie Pädagogin (BA, MA, Dipl.)
 - ☐ Erzieherin
 - ☐ Ergotherapeutin
 - ☐ Logopädin
 - ☐ Psychologin
 - ☐ Physiotherapeutin
 - ☐ Weiteres, nämlich _____

45. Ihr Stellenumfang laut Arbeitsvertrag entspricht _____ Arbeitsstunden pro Woche.

46. Haben Sie eine unbefristete Anstellung?
- ☐ nein, einen befristeten Vertrag
 - ☐ ja

Anhang D13: Der in der Studie verwendete Fragebogen inklusive Anschreiben

47. Ihr Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich

48. Wie leben Sie? ☐ alleinstehend
☐ alleinstehend mit _____ Kind(ern)
☐ zusammen mit einer/m Lebensgefährtin/en
☐ zusammen mit einer/m Lebensgefährtin/en und mit _____ Kind(ern)

49. Ihr Alter: ☐ bis 29 Jahre ☐ 30-39 Jahre ☐ 40-49 Jahre ☐ 50 Jahre und älter

Und abschließend:

50. Wie gut lässt sich die Frühförderung, die Sie als optimal empfinden würden, momentan umsetzen?

| sehr schlecht | | | sehr gut | | |
|---------------|---|---|----------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

51. Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer beruflichen Tätigkeit in der Frühförderung?

| sehr unzufrieden | | | sehr zufrieden | | |
|------------------|---|---|----------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Wenn Sie möchten, haben Sie nun noch Raum für Anmerkungen, Kritik und Anregungen:

Vielen Dank für Ihre investierte Mühe und Zeit!

Mittelwerte der „2-Items“ aus Frage Nr. 9 nach Bundesländern:

Aufgrund der in Abschnitt 6.3.3.9 begründeten Einschränkungen in der Verwertbarkeit und Analysemöglichkeiten der gewonnenen Daten aus Frage Nr. 9 konnten die Items dieser Frage nicht in der Länderanalyse verwendet werden. Dennoch sollen zumindest an dieser Stelle die Ergebnisse einer Kreuztabelle zwischen den „2-Items“ aus Frage Nr. 9 und den Bundesländern hier ihren Platz bekommen. Es sei aber noch einmal ausdrücklich darauf verwiesen, dass die abgebildeten Zahlen nur eingeschränkt Gültigkeit besitzen.

Tab. E1: Mittelwerte der Items zum vorhandenen zeitlichen Rahmen der immateriellen Bausteine in der Interdisziplinären Frühförderarbeit nach Bundesländern und im 5-Länder-Schnitt

| „Essential“ laut Fragebogen und Itemname | BW | BY | BB | SN | SH | Gesamt |
|---|------|------|------|------|------|-------------|
| offenes Beratungsangebot („Beratung2“) | 2,39 | 2,73 | 2,41 | 2,38 | 2,16 | 2,48 |
| Eingangsdiagnostik („Eingangsdi2“) | 2,75 | 2,41 | 2,48 | 2,66 | 2,58 | 2,53 |
| Verlaufs- und Abschlussdiagnostik („Abschlussdi2“) | 2,68 | 2,46 | 2,64 | 2,50 | 2,58 | 2,53 |
| direkte Arbeit mit dem Kind („Kind2“) | 2,79 | 2,80 | 2,91 | 2,84 | 2,86 | 2,82 |
| Arbeit mit den Familien („Familie2“) | 2,41 | 2,39 | 2,55 | 2,33 | 2,66 | 2,43 |
| mobile Förderung in Kindertagesstätten („mob.Kita2“) | 2,48 | 2,81 | 2,94 | 2,79 | 2,81 | 2,70 |
| mobile Förderung im Elternhaus („mob.Eltern2“) | 2,48 | 2,67 | 2,74 | 2,71 | 2,79 | 2,66 |
| Vor- und Nachbereitung der Fördereinheiten („Vor.Nachbereit2“) | 2,27 | 1,88 | 2,50 | 2,34 | 2,12 | 2,12 |
| die Kooperationen mit den am Förderprozess beteiligten externen Fachpersonen („Kooperationen2“) | 2,31 | 2,05 | 2,25 | 2,12 | 2,07 | 2,13 |
| Aufbau und Pflege eines Netzwerks („Netzwerk2“) | 2,24 | 2,01 | 2,17 | 2,16 | 2,05 | 2,10 |
| Öffentlichkeitsarbeit („Öffentlichkeit.2“) | 2,27 | 2,10 | 2,34 | 2,43 | 2,17 | 2,21 |
| Fallbesprechungen, Beratungen und Teamsitzungen („interne.Reflexion2“) | 2,56 | 2,14 | 2,45 | 2,40 | 2,26 | 2,30 |
| Supervision („Supervision2“) | 2,32 | 2,02 | 1,90 | 2,12 | 2,08 | 2,05 |
| informelle Gespräche mit Kolleginnen („Informelles2“) | 2,46 | 2,26 | 2,33 | 2,62 | 2,14 | 2,35 |
| interne Koordination zur Aufteilung und Strukturierung der Arbeit („Koordination2“) | 2,51 | 2,37 | 2,53 | 2,64 | 2,61 | 2,47 |
| interdisziplinäres Arbeiten an der Frühförderstelle („Interdis2“) | 2,52 | 2,42 | 2,29 | 2,52 | 2,20 | 2,41 |
| Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie an Zusatzqualifikationen („Fort.Weizusatz2“) | 2,44 | 2,44 | 2,37 | 2,47 | 2,38 | 2,42 |

Erinnerungsschreiben sowie Danksagung im Kontext des Fragebogens:

Auf den nächsten 3 Seiten sollen nun Erinnerungsschreiben zum Ausfüllen und Absenden des Fragebogens sowie eine Danksagung für die Teilnahme an der schriftlichen Befragung abgebildet werden. So ist zunächst eine Erinnerungs-E-Mail aufgeführt (E2), die nach knapp 3 Wochen versandt wurde, ehe wiederum 2 Wochen später das Erinnerungsschreiben (E3) postalisch zu den Interdisziplinären Frühförderstellen ging. Nachdem keine eingehenden Fragebögen mehr zu erwarten waren, wurde schließlich ein Dankeschreiben an alle Stellen verschickt (E4), da aufgrund der möglichen anonymen Teilnahme (in diesem Fall Anonymität durch die fehlende Information zum Absender) unklar war, welche Einrichtung letztlich teilnahm und welche nicht. Bei den Schreiben ist wieder das abgebildete Datum zu ignorieren (s. dazu Anhang D1).

Erinnerungs-E-Mail:

Sehr geehrte Damen und Herren,

Anfang/Mitte August haben wir unsere Befragung über die „Arbeitswirklichkeit in der Frühförderung“ in den Bundesländern Brandenburg, Sachsen und Schleswig-Holstein begonnen. In der Zwischenzeit haben uns schon einige Antwortschreiben erreicht. Da die Versendung zum Ende/kurz nach Ende der Sommerferien durchgeführt wurde, kann es natürlich sein, dass der Fragebogen mit dem Start ins neue Förderjahr zunächst einmal zurückgestellt wurde, was für uns gut nachvollziehbar ist. Nach wie vor ist es jedoch möglich, uns Fragebögen zukommen zu lassen. Wir würden uns sehr darüber freuen, da jeder Bogen mehr ein fundierteres Ergebnis impliziert.

Nun war es so, dass einige Stellen aus Gründen der Anonymität keinen Absender angegeben haben. Auch wenn es keine separate Auswertung einzelner Einrichtungen geben wird, ist dies völlig in Ordnung. Allerdings ist dadurch eine Teilnahme an der Verlosung für Karten des Frühfördersymposiums nicht möglich. Aus diesen Gründen ist es auch möglich, dass Sie diese E-Mail erhalten, obwohl Ihre Frühfördereinrichtung bereits geantwortet hat.

Sollte dies der Fall sein, oder dass Ihr Antwortschreiben bereits auf dem Weg ist, wäre es schön, wenn Sie mir dies kurz in einer „Re-Mail“ bestätigen könnten; es genügt, dies in der Betreffzeile anzugeben (bitte dabei den Ortsnamen benennen!). Eine Verbindung zu den erhaltenen Antworten kann ich definitiv nicht mehr ziehen, weshalb die Anonymität der Frühförderstelle komplett gewahrt bleibt. Sie erhalten so keine weiteren Schreiben mehr, was uns zudem den Versand einer postalischen Erinnerung erspart.

Wenn niemand von Ihrer Frühförderstelle an der Befragung teilnehmen möchten, bitte ich Sie, mich ebenfalls kurz in einer Re-Mail darüber zu informieren. Auch dann erhalten Sie keine weiteren Erinnerungsschreiben mehr.

Auch bitte ich Sie, mich darüber zu informieren, sofern Ihre Einrichtung keine Fragebögen erhalten haben sollten. Bei Interesse teilen Sie mir einfach Ihre Hausanschrift mit, sodass ich Ihnen die Fragebögen zukommen lassen kann. Auch wenn Sie einen neuen Satz Bögen benötigen, lassen Sie es mich bitte wissen.

Beste Grüße aus Reutlingen und vielen Dank für die bisherige Unterstützung

Nicolai Amann

Im Anhang: Fragebogendatei, um die Mail ggf. leichter einordnen zu können

Erinnerungsschreiben:



Pädagogische
Hochschule Ludwigsburg

Fakultät III – Standort Reutlingen

Institut für sonderpädagogische Förderschwerpunkte, Fachrichtung Körperbehindertenpädagogik

PH Ludwigsburg | Postfach 2344 | 72713 Reutlingen

16. September 2017

Prof. Dr. Hans Weiß, Nicolai Amann

Projekt : Arbeitswirklichkeit in der Frühförderung

amannnicolai@ph-ludwigsburg.de

Tel.: (0 71 21) 271 - 93 81

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Frühförderung,

hiermit möchten wir Sie noch einmal herzlich dazu einladen, an unserer Befragung über die Arbeitswirklichkeit an Frühförderstellen teilzunehmen. Mitte September haben wir die Fragebögen in den Bundesländern Baden-Württemberg und Bayern versendet. In der Zwischenzeit hat sich eine erfreuliche Rücklaufquote eingestellt, auch wenn dies in den letzten Wochen nicht die einzige Umfrage im Bereich der Frühförderung gewesen ist. So sehen wir bereits jetzt gute Möglichkeiten, die Ergebnisse in die öffentliche Diskussion einzuführen und vielen Themen eine empirische Grundlage zu geben, die in bisherigen politischen Prozessen wenig Beachtung fanden. Auch eine Verknüpfung zu den anderen Ihnen bekannten Umfragen wird angestrebt.

Nach wie vor würden wir uns über jede weitere Frühförderin freuen, die sich dazu entscheidet, an der Umfrage mitzuwirken. Selbst wenn nur wenige Personen einer Einrichtung uns einen Fragebogen zurücksenden würden, wäre dies für uns immer noch ein großer Gewinn. Eine schriftliche Befragung lebt von der Anzahl ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Je mehr Personen mitmachen, desto größer sind die Erkenntnisse und die Gültigkeit der Daten.

Sollten Sie einen neuen Satz Bögen benötigen, können Sie uns dies gerne telefonisch oder per Mail mitteilen. Alternativ besteht unter www.frerichmann.eu/fragebogen.pdf die Möglichkeit, den Fragebogen direkt auszudrucken. Bitte senden Sie uns die ausgefüllten Bögen mit dem in der Umfrage beiliegenden Rückumschlag bis zum 31.10.2010 zurück (falls nicht mehr vorhanden, bitte an: PH Ludwigsburg - Fakultät für Sonderpädagogik - „Arbeitswirklichkeit Frühförderung“ - Postfach 2344 - 72713 Reutlingen). Selbstverständlich bleibt noch die Möglichkeit eines Gewinns von 2 Freikarten für das Frühfördersymposium in Berlin erhalten, sofern Sie einen Absender auf den Rückumschlag angeben, was Sie aber natürlich nicht müssen. Wenn Sie bereits – ggf. ohne die eben benannte Verwendung des Absenders – geantwortet haben, so möchten wir uns auf diesem Wege bei Ihnen herzlich bedanken.

Mit besten Grüßen und vielen Dank für die Unterstützung

Nicolai Amann

Prof. Dr. Hans Weiß

Danksagung:



Pädagogische
Hochschule Ludwigsburg

Fakultät III – Standort Reutlingen

Institut für sonderpädagogische Förderschwerpunkte, Fachrichtung Körperbehindertenpädagogik

PH Ludwigsburg | Postfach 2344 | 72713 Reutlingen

16. September 2017

Prof. Dr. Hans Weiß, Nicolai Amann

Projekt : Arbeitswirklichkeit in der Frühförderung

amannnicolai@ph-ludwigsburg.de

Tel.: (0 71 21) 271 - 93 28

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Frühförderung,

hiermit möchten wir uns noch einmal herzlich für die rege Beteiligung an unserer Umfrage zur „Arbeitswirklichkeit an (Interdisziplinären) Frühförderstellen“ bedanken. Insgesamt gingen bis zum Stichtag 832 Fragebögen ein. Damit haben über 60 Prozent der Frühförderstellen in den befragten Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Sachsen und Schleswig-Holstein teilgenommen, was einem (geschätzten) Rücklauf von ca. 30 Prozent entspricht.

Bis zu der Veröffentlichung der Ergebnisse wird es leider noch über ein Jahr dauern. In der Zwischenzeit werden aber sicherlich Teilergebnisse der Arbeit in einigen Zeitschriftenartikeln erscheinen. So ist ein Artikel in der Oktoberausgabe der „Frühförderung Interdisziplinär“ zu einigen Aspekten der schriftlichen Befragung geplant.

Darüber hinaus hoffen wir, dass durch die Studie Impulse in der Diskussion über den Status quo und der Zukunft der (Interdisziplinären) Frühförderung gesetzt werden können. Ihren Beitrag haben Sie durch Ihre Teilnahme bereits geleistet; nun obliegt uns diese Aufgabe.

Schließlich gebührt unser Dank auch noch den zahlreichen Kooperationspartnern in den jeweiligen Ländern. Zudem geht noch ein Extra-Dankeschön an die VIFF Bayern und die VIFF Nord, die uns mit jeweils 5 Freikarten für das 16. Symposium Frühförderung in Berlin im Zuge einer Verlosung aller Befragungsteilnehmerinnen unterstützt haben.

Sollten Sie noch Fragen haben, so können Sie gerne über die oben aufgeführte E-Mail-Adresse und Telefonnummer Kontakt mit uns aufnehmen.

Mit besten Grüßen

Nicolai Amann

Prof. Dr. Hans Weiß

Anmerkungen der Probandinnen:

Wie in Abschnitt 7.1.52 beschrieben, soll hier den abschließenden Anmerkungen der Probandinnen Raum gegeben werden. Die Auflistung erfolgt nach dem Eingang des Fragebogens. Sofern stichpunktartig oder in Spiegelstrichen geantwortet wurde, erhielt jeder Aspekt einen eigenen Absatz. Unterteilt ist die Zusammenfassung in die Kategorien „Direkt und indirekt auf die Arbeitswirklichkeit in der Interdisziplinären Frühförderung wirkende Aspekte“ von G1–G16 sowie „Zum Fragebogen und zur Studie“ von G17–G20. Dies bedeutet, dass unter der letztgenannten Kategorie alle Aussagen subsumiert wurden, die sich schwerpunktmäßig konkret auf den Fragebogen (und seinen konkreten Fragen) sowie die Studie bezogen haben. Alles Weitere konnte der ersten Kategorie unterstellt werden.

1. Direkt und indirekt auf die Arbeitswirklichkeit in der Interdisziplinären Frühförderung wirkende Aspekte

Es ist unklar, wann ein Kind FF bewilligt bekommt und wann Einzelintegration. Deshalb ist keine gute Beratung für Eltern möglich.

Es wäre notwendig, dass Weiterbildungen bezahlt werden.

Erforderlich wäre eine höhere Km-Pauschale bei privater PKW-Nutzung.

Durch finanzielle Einschnitte ergaben sich Einschränkung des Förderangebots.

Finanzielle Einschnitte führten zu Einschränkungen in der Qualität.

Durch finanzielle Einschnitte steigt letztlich auch die Arbeitsunzufriedenheit.

Der Förderbedarf steigt.

In Deutschland wird fälschlich über die Verwendung von Geldmitteln diskutiert, dabei ist die Frühförderung finanziell gewinnbringend.

Die Frühfördertätigkeit war besser als andere bekannte Arbeitsfelder.

Interdisziplinarität ist am besten in einem Haus möglich.

Nach Schuleintritt fallen wichtige therapeutische Maßnahmen weg.

Kostensatzverhandlungen mit Sozialamt und Krankenkassen waren ungünstig, besonders bei Physiotherapie, bei der es Zeit für einen ganzheitlichen Therapieansatz bedarf.

Anhang G2: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Es gibt keine Möglichkeit zur Einrichtung einer Psychomotorik-Gruppe, da das Amt die Kosten nicht übernimmt.

Positiv (trotz daraus resultierender Überstunden) ist zu bewerten, dass man Fördereinheiten flexibel für sich und Familien organisieren kann.

Der geringe Stellenumfang von nur 4 Stunden bedingt sich durch meine Arbeit in der Heilpädagogischen Kindertagesstätte.

Ich betreue z. Z. nur 2 Frühförderkinder neben meiner hauptberuflichen Tätigkeit als Erzieherin in der Heilpädagogischen Kindertagesstätte.

Man benötigt mehr Zeit für Elterngespräche.

Positiv ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu bewerten.

Es werden falsche Inhalte im Studium erlernt; man geht von „klassischen“ Behinderungsformen statt von Multiproblemlagen in sozial benachteiligten Milieus aus.

Das Studium wird dadurch entwertet, dass nicht studierte Kräfte (ungelernte Kräfte) mit geringerem Wissensstand gleich viel verdienen und die gleiche Arbeit verrichten.

Nicht studierte Kräfte (ungelernte Kräfte/schlecht ausgebildete Kräfte) vermitteln an Kinderärzte, Kindertagesstätten und Familien fehlende Professionalität bei mangelnder Distanz zu Familien und Kindern.

Man ist bei der Arbeit eigenverantwortlich.

Es entsteht Energieverbrauch durch lange Anfahrtszeiten.

Frühförderung benötigt eine stärkere Lobby.

Es gibt zu wenig spezielle Weiterbildungsangebote für Frühförderer (in Sachsen u. Thüringen).

Es sind zu viele verschiedene Berufsgruppen in FF tätig; eine einheitliche Ausbildung „Frühförderin“ wäre günstig, zumindest als Zusatzqualifikation.

Die Zeit pro Kind ist nicht ausreichend.

Die Qualität leidet aufgrund hoher Kinderzahl.

Frühförderung bei entwicklungsgefährdeten Kindern, die in schwierigen Lebenslagen aufwachsen, ist zu wenig bekannt.

Der Bekanntheitsgrad von Frühförderung in der Politik muss unbedingt gesteigert werden.

Anhang G3: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Es gibt Kritik an den Mittelkürzungen für Korridorleistungen (u. a. vonseiten des Sächsischen Sozialministeriums).

Kinderärzte sowie Sozialamt müssten intensiver zusammenarbeiten; Frühchen werden teilweise zu spät gemeldet.

Der hohe bürokratische Aufwand löst oft Stress aus.

Ich habe zu wenig Zeit.

Es gibt zu wenig Geld.

Die pädagogische Arbeit ist interessant.

Die Arbeit mit Kindern und Familie ist super.

Der administrative Teil meiner Arbeit ist unbefriedigend.

Der größte „Negativ-Faktor“ ist für mich nach wie vor die Zeit: Zeit für Vorbereitung, Auswertung, Gespräche, interdisziplinäre Arbeit etc.

Bei mobilem Einsatz in Kitas ist wenig Elternarbeit und Anleitung möglich.

Es sollte mehr Weiterbildung geben.

Es gibt mehr Arbeit mit den Familien.

Die Problematik „Komplexleistung“ resultiert z. T. aus der Verweigerung zum Ausfüllen der Formulare des Förder- und Behandlungsplanes durch Kinderärzte in der Stadt Leipzig.

Es gibt keine bundeseinheitliche Gestaltung der Diagnostik. In Sachsen beträgt die Eingangsdiagnostik 4h und die Abschluss- beziehungsweise Verlaufsdiagnostik nur 1,5h.

Die Forderung eines Überweisungsscheins ist ein Widerspruch zur Niederschwelligkeit.

Kostensatzverhandlungen mit ÖSHTr sind immer schwierig.

Es gibt keine ausreichenden Mittel für Arbeitsmittel (Therapiematerial, KFZ → Großteil der Fahrten mit privaten PKW abgedeckt ...).

Durch Fortbildungen, die häufig am Wochenende stattfinden entsteht großer Zeitdruck.

Als „Kostenfaktor“ sind die extrem niedrigen Vergütungen für erbrachte Leistungen zu bezeichnen.

Offene Angebote werden aufgrund von Finanzierungslücken nicht mehr diskutiert.

Offene Angebote stellen eine wichtige Ergänzung im Förderprozess dar.

Anhang G4: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Offene Angebote funktionieren nicht mit ehrenamtlichem Engagement.

Die Bezahlung ist bei hoher Belastung und Hochschulausbildung viel zu gering.

Der Zeitdruck hat enorm zugenommen. In den letzten 5–10 Jahren wurde in dieselbe Zeit beziehungsweise weniger Zeit immer mehr Dokumentation hineingepresst.

Gleichzeitig ist es nicht mehr möglich, kollegialen Austausch zu haben, der so unheimlich wichtig für die Arbeit ist, z. B. um Therapieanregungen zu erhalten.

Es ist nicht mehr möglich Praktikanten zu betreuen und Wissen weiterzugeben. Schade!

Supervision und Teamsitzung müssen teilweise durch Vor- und Nachbereitungszeit möglich gemacht werden; 7–10 Minuten Vor- und Nachbereitungszeit für jedes Kind.

Da ich die letzten 10 Jahre in Praxen für Ergotherapie gearbeitet habe, empfinde ich die Arbeit in der Frühförderung als optimal (Arbeitsbedingungen im Vergleich).

Ich benötige mehr Zeit.

Mehr Geld wäre wünschenswert.

Ich wünsche mir eine bessere Einbindung der Reittherapie als Förderung.

Seit 5 Jahren haben wir einen Probelauf zur Komplexleistung.

Der Träger leistet die heilpädagogische Diagnostik und damit verbundene interdisziplinäre Förder- und Behandlungsplanung seit mehr als 5 Jahren unentgeltlich (wegen der Komplexleistung).

Mehr gesellschaftliche Anerkennung der Tätigkeit als Profession wäre wünschenswert und hilfreich.

Wichtig ist es für die Familien, dass gut ausgebildete Fachkräfte kommen, die genug Zeit haben.

Mehr Zeit für Zusammenarbeit mit z. B. dem Jugendamt wäre bei Multiproblemfamilien gut.

Ich bin zufrieden, da andere Menschen im sozialen Bereich viel „schlechter dran sind“.

Ich bin zufrieden, weil uns unsere Leitung sehr selbstständig arbeiten lässt.

Die Frühförderung sollte für die meisten Kinder zu einem früheren Zeitpunkt beginnen (→ Interventionen dann nachhaltig)!

Anhang G5: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Informationen über die Möglichkeit der Frühförderung sollten mehr publik gemacht werden, auch auf Bundes- und Landesebene sowie Ärzte über die kassenärztlichen Vereinigungen informiert werden.

Die Frühförderverordnung muss unbedingt überarbeitet werden.

Rahmenbedingungen sind zu verbessern.

Verbesserung der Interdisziplinarität (Kinderärzte!!!) ist dringend geboten.

Eine Verbesserung in der Qualität der Frühförderung wäre notwendig.

Eine Überarbeitung der Frühförderung einschließlich der Rahmenvereinbarung wäre zur Verbesserung der Frühförderbedingungen und Umsetzung der Interdisziplinarität wünschenswert.

Die bestehenden Rahmenvereinbarungen bieten keine zeitlichen, inhaltlichen und finanziellen Leistungsvoraussetzungen, um eine qualitätsgerechte Frühförderung leisten zu können.

Es gibt Einschränkungen im Ablauf der FF durch den Bezirk.

Die Aufschlüsselung durch die BEs ist extrem ungünstig und sollte Frühförderinnen überlassen sein.

Ein mobiler Hausbesuch ist extrem wichtig und sollte erhalten bleiben.

Die Dokumentation wird immer aufwendiger; eine Stärkung der Eltern wäre wichtig.

Eine Landesrahmenvereinbarung ist im Kommen und verbunden mit der Frage: „Wie geht es qualitativ weiter?“

Bei besserer Entlohnung wäre meine Motivation höher.

Es muss mehr Handlungsspielraum in der Arbeit mit Familien geben, wenn diese blocken.

Ich bin sehr zufrieden mit der Flexibilität meiner Arbeitszeit.

Ich fühle mich als Frühförderin und wünsche mir die entsprechende menschliche, fachliche und finanzielle Unterstützung.

Ich habe große Sorge um die Zukunft der Frühförderung und deren Rahmenbedingungen (Kostendruck / Zeitdruck / Einsparungen).

Bürokratieabbau bitte!

Anhang G6: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Zu fordern ist eine bessere technische Ausstattung – jeder Mitarbeiter im Außendienst braucht ein eigenes Handy und Laptop!

Weniger BE-Druck beziehungsweise weniger Kinder pro Woche würde die Arbeit verbessern.

Unsere IFS erhält noch Mittel des Kultusministeriums; aus diesem Grund ist die finanzielle Situation noch recht gut.

Bei Förderterminen in der FF müssen sich die päd. Kräfte nach den Fachkräften richten (Koppeltermine).

Dies bedeutet des Öfteren „fliegender Wechsel“: ein Kind verlässt das Förderzimmer, das nächste steht vor der Tür (Zeit für Verabschiedung des Kindes ist zu knapp bemessen).

Tür- und Angelgespräche mit Eltern sind kaum möglich.

Der vorgegebene zeitliche Rahmen für die Arbeit ist insgesamt, bedingt durch die Leistungsvereinbarungen mit dem Kreis, zu kurz, um optimal arbeiten zu können.

Ausbau von präventiven Konzepten wäre erforderlich.

Es sollte keine Trennung von SGB XII und SGB VIII bei der Förderung von Kindern erfolgen.

Zu fordern ist ein bundeseinheitlich gesetzlicher Rahmen für FF und IFF.

Benötigt wird eine stärkere Berücksichtigung der HP-Arbeit.

Ich habe 9 Jahre in einer Praxis als Ergotherapeutin gearbeitet und empfinde nun die Zeit, die ich für das einzelne Kind habe, als großen Gewinn.

Auch das direkte Arbeiten zu Hause durch die Hausbesuche hilft mir, einen besseren Einblick in den Alltag des Kindes zu bekommen; das war vorher nicht möglich.

Den höchsten Wirkungsgrad in der FF erreicht man meines Erachtens durch die Arbeit am Beziehungsgeschehen Eltern-Kind; hierfür sind die Qualifikationen der Mitarbeiter sehr unterschiedlich, manchmal nicht ausreichend.

Ich weiß, dass wir z. Zt. noch relativ gute Bedingungen haben, aber seit Jahren schleichen sich Veränderungen und Sparzwänge ein, die die Motivation der Einzelnen, die Stimmung im Team verschlechtern. Wir haben auch nicht das Gefühl an entscheidender Stelle gefragt zu sein.

Anhang G7: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Ich erlebe viele hoch motivierte, fachlich gut arbeitende Mitarbeiter/Therapeuten in Sachen interdisziplinärer Arbeit / Fachlichkeit. Leider sind die Akteure in der Umsetzung der Rahmenbedingungen nicht so motiviert.

Grundsätzlich werden auch bei uns die Bedingungen schlechter. Wir haben das Glück, eine großartige Leitung zu haben, die uns den Rücken freihält oder auch deckt.

Es muss mehr Geld in die Unterstützung vor allem sozial benachteiligter Familien gesteckt werden.

FF und Kinder- und Jugendhilfe lassen sich nicht trennen, da viele Kinder aufgrund eines anregungsarmen Umfelds Entwicklungsauffälligkeiten zeigen.

Ich würde lieber als Pädagogin in der FF arbeiten und in Vollzeit statt in meinem Ausbildungsberuf.

Austausch mit Berufskolleginnen ist mir wichtig, jedoch durch Kooperations-Verträge sehr selten möglich, da es wenig Überschneidung der Arbeitszeiten gibt.

Die Besetzung der Stelle einer Psychologin ist aus meiner Sicht in der Frühförderung unbedingt notwendig. Die Qualität des beratenden Aspekts steigt dadurch erheblich.

Aufgrund mangelnder Ressourcen können nicht genügend Materialien/Testverfahren etc. bestellt werden.

Wir sollten mehr in den Familien präsent sein (auch zu diagnostischen Zwecken).

Zu viel wird durch Kosten- und Zeitdruck bestimmt.

Die zusätzlichen Verwaltungsarbeiten belasten sehr. Sie tragen nicht dazu bei, ökonomisch bessere Ergebnisse zu erzielen.

Auch das Arbeiten im Rahmen der „Komplexleistung“ mit zusätzlichen/übergreifenden Maßnahmen erzielt keine besseren Ergebnisse beim Kind. Therapeuten wie Kinder brennen schneller aus.

Die Arbeit in der Frühförderung ist besonders und macht Spaß.

Die prekäre finanzielle Lage durch die mangelnde Unterstützung des örtlichen SH-Trägers macht es sehr schwer die Qualität aufrechtzuerhalten. Das erfordert manchmal Zeit, die man für die eigene Familie braucht.

Die Rahmenbedingungen für die Frühförderung müssten dringend geklärt werden.

Das Angewiesensein auf Spenden, um die Arbeit erbringen zu können, ist belastend.

Anhang G8: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Es ist auch nicht gerechtfertigt, dass diese so notwendige und schöne Arbeit nicht ausreichend honoriert wird.

Der Bedarf wird dringender, die Gelder weniger. Das darf nicht sein.

Die Zeit, die für sozial schwache Familien zur Verfügung steht, ist viel zu wenig. Es sollten mehr Inhalte in die abrechenbaren Leistungen hineingenommen werden.

Es wird immer mehr Verwaltung auf Kosten der Arbeit am Kind gefordert.

Ich wünsche mir eine intradisziplinäre Vernetzung innerhalb des Trägers (da räumliche Nähe – z. T. werden Kinder übernommen etc.).

Notwendig wäre eine Weitergabe von Fortbildungsinhalten.

Ich wünsche mir, dass die Situation der Frühförderung in finanzieller Sicht und in der gesellschaftlichen Anerkennung verbessert wird.

Die Arbeit der FF ist enorm wichtig und wertvoll.

In unserer Einrichtung arbeiten nahezu alle Mitarbeiterinnen an der Grenze der Belastungsfähigkeit.

Kritik: Einige Kinderärzte verweigern die Zusammenarbeit mit der Frühförderstelle.

Anregung/Anmerkung: Anerkennung der Mehrarbeit durch die Arbeit bei Hochscholstudenten fehlt, da es momentan keinerlei Aufwandsentschädigungen gibt.

FF-Arbeit macht viel Spaß, ist aber teilweise aus organisatorischen und auch wegen der ständigen empathischen Anforderungen sehr aufwendig für Psyche und Physis.

Die Qualität ist abhängig von den finanziellen Rahmenbedingungen.

Ein Defizit ist die Einführung des Rahmenvertrags.

Eine bessere Aufklärung über FF-arbeit in den Medien ist geboten.

Weniger Diskussionen über Genehmigungen sind wünschenswert.

Ein besserer Austausch mit den Ärzten (nicht nur zwischen Tür und Angel) ist notwendig.

Meine Wünsche: weniger Bürokratie, mehr selbstverantwortliches Entscheiden (z. B. Verändern des Förderumfangs/-schwerpunkts/flexibler Einbezug anderer Fachdisziplinen) ohne FUB-Änderung (Arzt-Bezirk...).

Wir Soziale sind in der Regel nicht so „geldgierige“ verantwortungslose Menschen, als dass wir so eine Erleichterung nicht „zum Wohl des Kindes“ einsetzen würden.

Anhang G9: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Es wäre gut, wenn Lehrkräfte, Erzieher, Ärzte mehr über unsere Arbeit wissen würden. Vielleicht können die Hochschulen dazu beitragen; das wäre wichtig.

Man ist mit Beschneidungen des Kostenträgers und gleichzeitig mit der steigenden Bedarfsanalyse konfrontiert, dadurch entstehen komplexe schwierige Konstellationen.

Die Sozialleistungen müssen an Tätigkeiten für die Allgemeinheit geknüpft werden – z. B. Kehren des Parks, der Straße, Instandhaltung der Wohnkomplexe.

Diese Familien brauchen nicht mehr Geld (ihre Kinder haben ja schon DVD-Player und TV im Zimmer, sie bekommen Strom/Heizung etc. bezahlt). Sie brauchen eine Aufgabe und den Druck. Wenn sie nicht wollen, gibt's weniger vom Staat!

Ich hoffe, es ändert sich was.

Es fehlt Zeit für Supervision, diese wird von der Leitung zurückgehalten.

Es fehlt Zeit für fachliche Weiterbildung und Vertiefung eines Themas oder Anliegens.

Wir sind in komplexen Fällen sehr oft Einzelkämpfer.

Man sollte am besten alles können – z. B. sollten Kinder nicht kompetenzorientiert an verschiedene Mitarbeiter verteilt werden.

Wir haben große Schwierigkeiten mit dem LRA bei der Bewilligung und Vergütung von HP-Maßnahmen (mobiles Arbeiten wird nicht vergütet).

Elternberatung erfolgt nur 4 mal im Jahr. Ausgefallene Stunden dürfen nicht vor- oder nachgeholt werden (= extreme Unflexibilität bei Krisen in der Familie).

Das LRA fordert z. B. bei Kindern, die zurückgestellt wurden (von der Schule) und die Grundschulförderklasse besuchen, immer ein Kinder- und Jugendpsychiatrisches Gutachten (das lehnen die Eltern zu recht ab → daher kaum Anträge).

Da unsere Frühförderstelle an einen Verein gegliedert ist, sind Vorsitzende und Entscheidungsträger keine Fachkräfte (negativ).

Positiv an der Vereinsangliederung ist der geringere finanzielle Druck.

Die Frühförderarbeit in Bayern ist sehr gefährdet. Bundesgesetz und SGB IX wurden im Rahmenvertrag nur unzureichend und zu Lasten der betroffenen Familien und der Träger der FF-Stellen umgesetzt (z. B. gibt es KEINE Hilfe aus einer Hand).

Der Gedanke der Komplexangebote in einem interdisziplinären Team ist grundsätzlich gut. In der Umsetzung ist dafür aber viel zu wenig Zeit vorgesehen.

Anhang G10: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Der Einsatz früher Hilfen, niederschwelliger Angebote zur Förderung und Bildung der Kinder in den Familien und konkrete Anleitung von Eltern in ihrer Erziehungsarbeit sind in der Frühförderarbeit noch viel zu selten möglich und unzureichend finanziert.

FF ist materiell und finanziell schlecht ausgestattet.

Der Zugang wird zunehmend erschwert.

Chancengleichheit und frühe Hilfen werden nicht etabliert.

Nicht fallgebundene fachliche Ressourcen werden nicht abgerufen beziehungsweise finanziert (z. B. Mutter-Kind-Gruppen, Elternberatungsgruppen, gemeinsame Angebote für Risikoschwangere, z. B. mit Hebammen oder Krankenhäusern, „Mutterkontaktcafés“, Babywatching, Kurse für Eltern mit wenig Geld usw.).

Der gesellschaftliche Wert von FF wird nicht gesehen. Wir sind ratlos wie dies zu ändern ist.

Die Rahmenbedingungen haben sich zum größten Teil zum Positiven entwickelt, jedoch macht die Unsicherheit der Ärzte in Bezug zur Verordnungen ein optimales Arbeiten oft schwierig.

Entscheidungen sind durch die Größe der Einrichtung oft zu langwierig in der Umsetzung.

Frühförderung in Bayern sollte sich mit Hessen zusammenschließen: Dort wurde das Arbeitsverbot in den eigenen Räumen für Kooperationspartner gekippt.

Es sollte mehr überregionales Arbeiten geben.

IFF sollte noch mehr in den Alltag der Kinder eingebunden sein – sprich: vor Ort in Kindereinrichtungen.

Viel mehr Ressourcen (finanziell!) werden für niederschwellige Familienarbeit benötigt (Sätze erhöhen)!

Ich empfinde die träger- und bundesländerübergreifende Zusammenarbeit der Frühförderstellen als sehr wichtig, wenn auch schwierig. Vielen Dank für ihren Beitrag dazu!

Meine fachliche Arbeit gefällt mir sehr gut, leider wird der Rotstift zu sehr angesetzt, sodass Papier mehr Wirkung erzielt als echt gute Arbeit.

Leider hat meine Gesundheit schon einige Einbrüche gehabt, da die Bedingungen nicht gesundheitsfördernd sind.

Anhang G11: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Wünschenswert wären andere Rahmenbedingungen und auch höhere Sätze für Behandlungseinheiten. Mehr Gelder könnten in Spielmaterialien/Ausstattung der Frühförderung fließen und Arbeitsplätze gesichert bleiben.

Frühförderstellen brauchen eine Lobby, die für die wichtige Arbeit mit Kindern von 0–7 Jahren Anerkennung und Wertschätzung fördert, deren Entwicklungschancen damit erhöht werden.

Vor allem ist es sehr wichtig, die notwendige Zeit (VZ) bezahlt zu bekommen, um wirklich gute pädagogische Arbeit durchführen zu können.

Wir bangen jedes Jahr aufs Neue darum, ob unsere Einrichtung wegen finanziellem Minus überhaupt aufrechterhalten wird.

Gute Kollegen kündigen schnell wieder wegen Zeitdruck und Arbeitsbedingungen (allgemeine Burnout-Symptome bei vielen Kollegen).

FF ist sehr wichtig und sinnvoll, hilft den Kindern meist viel, den Eltern manchmal und hilft Risiken früher zu erkennen und behandeln.

Veränderung der Klientel in immer sozial schwächere Gruppen mit deutlich vermehrtem Migrationshintergrund. Zur besseren Anleitung fehlt es an Dolmetschern und entsprechender Zeit.

Am ermüdendsten sind immer wiederkehrende Organisationsprobleme und schlechte Ausstattung (Computer und Telefon).

Bei der Beantwortung der Fragen merke ich, dass meine Arbeitsbedingungen noch nicht so schlecht sind, allerdings auf Kosten der Wirtschaftlichkeit. Unser Träger droht daher immer wieder mit Schließung (→ hoher emotionaler Druck).

Es geht zunehmend mehr um Quantität, als dass es um Qualität geht.

Wünschenswert wäre es, mehr Förderzeiten zu bekommen, sowie eine bessere finanzielle Unterstützung.

Die Frühförderung beginnt mit einem langen Anlauf – sprich: Es vergeht viel Zeit, bevor effektiv am Kind gearbeitet wird. Eine schnellere Regelung wäre sehr wünschenswert.

Verwandte/Bekannte, die meine Arbeit kennen, sind über das niedrige Gehalt im Vergleich zu anderen akademischen Abschlüssen verwundert. Motivation und Engagement würden mit einem angemessenem Gehalt wachsen.

Ich halte es für einen Skandal, wie die bayerische Landesrahmenvereinbarung sich vor allem hinsichtlich der finanziellen und bürokratischen Abläufe entwickelt.

Anhang G12: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Finanzielle Bedingungen belasten sehr die Arbeit in der IFFs, wie auch der Konkurrenzkampf durch mehrere Praxen im gleichen Feld.

Ich finde, es wird immer viel zu viel erwartet. Man möchte zu viel an Materialien, an Einrichtungsgegenständen, dabei ist doch meistens genug von allem vorhanden.

Frühförderarbeit würde in dieser Form und hohen Qualität nicht funktionieren, wenn die Mitarbeiter sich nicht so engagiert für diese Sache einbringen würden und persönliche Nachteile in Kauf nehmen.

Frühförderarbeit ist flexibel und wichtig.

Belastung muss angemessener aufgenommen werden; vor allem für junge Kolleginnen.

Supervision muss Standard sein.

FF ist zu wenig in der Öffentlichkeit bekannt.

Trotz aller erschwerten Bedingungen und Unzulänglichkeiten arbeite ich nach wie vor sehr gerne in der Frühförderung und schätze besonders die Vielseitigkeit der Aufgabenstellungen, die Freiheit in der fachlichen Arbeit und das interdisziplinäre Team.

Das Konzept der Frühförderung „komplexe Hilfen unter einem Dach/Hand in Hand“ reicht leider nur bis zur Einschulung. Es ist schade, dass dieses Konzept auf das Alter begrenzt wird.

Es gibt kein annäherndes Konzept, was Familien wirklich ganzheitlich hilft.

Entwicklung neuer Konzepte und die damit verbundene Zusammenarbeit von Praxis, Wissenschaft und Politik wird zwingend notwendig und wäre sehr wünschenswert.

Die Politik sollte dafür sorgen, dass unsere Arbeit gesellschaftlich und finanziell besser honoriert wird.

Überarbeitung des Rahmenvertrages („I-Kinder“ usw.) ist notwendig.

Der finanzielle Rahmen für Therapie- und Diagnostikmaterial ist sehr beschränkt; ich habe deshalb kein fachlich gutes Material, mit dem ich arbeiten kann. Dadurch leidet auch die Qualität.

Durch zuviel Bürowahnsinn komme ich nur schwer dazu, wichtigere Dinge zu erledigen. Diese Dinge lassen sich, glaube ich, nur durch eine höhere finanzielle Unterstützung regeln.

Anhang G13: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Niedrigschwellige Möglichkeit zum Erstgespräch und diagnostische Einschätzung ohne Ordnungsnotwendigkeit würde den Einstieg für Eltern erleichtern.

Möglichkeit der Beratung von Erzieher/-innen unabhängig vom Kind und Angebote für Kind und Eltern/Themengruppen sollten abrechenbar sein.

Die Arbeit am Kind und mit den Familien ist meist sehr positiv zu erleben. Das Bewusstsein, bei der Entwicklung so „kleiner Menschen“ helfen zu dürfen, befriedigt.

Die finanzielle Geringschätzung dieser Tätigkeit bedauere ich sehr.

Die Familien haben immer weniger Zeit und Energie, um am Frühförderprozess teilnehmen zu können oder zu wollen.

Das Ausweichen in die Kindergärten ohne Eltern nimmt langsam aber stetig zu.

Das Verständnis für Frühförderung sollte im Land Brandenburg einheitlich werden.

Flexibilität, Umfang, Inhalt und Kosten der FF sollten in allen Frühförderstellen gleich sein (Abwendung von Unverständnis Unstimmigkeit, Neid, Konkurrenz, Ungerechtigkeit, ungleichmäßiges Wertschätzen).

Ich wünsche mir weniger Druck, die Behandlungseinheiten zu erbringen und mehr Spielraum, diese bedarfsorientiert zu verändern. Auch hätte ich gerne mehr Zeit für Vor- und Nachbereitung.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist notwendig. Erforderlich ist gesellschaftliche Anerkennung.

Frühförderung ist ein interessantes und tolles Arbeitsfeld. Es mangelt jedoch an gesellschaftlicher Anerkennung, praxisnaher Ausbildung, angemessener Bezahlung, Wertschätzung und mehr Zeit für interdisziplinären Austausch, Vorbereitung, Nachbereitung und kollegialer Unterstützung.

Meiner Meinung nach fehlen in der Frühförderarbeit Konzepte beziehungsweise Möglichkeiten von speziellen Kleingruppen (z. B. Psychomotorikgruppen) mit mindestens zwei Kollegen.

Des Weiteren müsste es vorgeschriebene/verpflichtende Fortbildungen durch (externe) Fachkräfte in den Praxisräumen vor Ort geben, um mit den fortschreitenden Anforderungen „Schritt zu halten“.

Durch die Mitarbeit von 5–6 Kooperationskollegen, die überwiegend ambulant arbeiten, herrscht Raumnot und das Team ist unüberschaubarer und weniger familiär geworden.

Anhang G14: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Ein weiteres Absenken der Qualität hätte erhebliche Auswirkungen auf den Kosten-Nutzen-Faktor.

Die Burnout-Gefahr ist stark gestiegen, weil an der alten Qualitätshöhe festhalten wird, so gut es geht. Interdisziplinäre - und Netzwerkarbeit lebt von der Zeit, die dafür da ist. Wir haben fast gar keine.

Für Elternarbeit und Elterngruppen müsste es ein extra BE-Budget zusätzlich zu den Kinder-BE geben.

100% Auslastung ist Quatsch.

Sehr viel Arbeit für geringeres Gehalt ist eine ungerechte Forderung.

Viel zu viele Behandlungen an einem Tag (bis 11 Kinder) verschlechtern die Qualität der Arbeit.

Es wird Druck ausgeübt, mehr Kinder nehmen zu müssen als verkraftbar (Dienstplan füllen und doch immer freie Kapazität haben).

Die Anzahl der Mitarbeiter mit weniger als 50 %-Anstellung steigt (bedingt durch Honorarkräfteanstellung und unbefristete Verträge). Gute Mitarbeiter wandern ab.

Absprachen/vernetztes Arbeiten/Organisation etc. gelingt weniger. Dies geht zu Lasten der wenigen hauptanteiligen Mitarbeitern und dem Sekretariat. Dies führt zu chronischen Überlastung/Unzufriedenheit sowie Qualitätseinbußen und hohem Zeitdruck (=Einheitendruck).

Eine Problematik der FF liegt meiner Meinung nach nicht in der gesellschaftlichen Anerkennung – die ist da, vgl. Komplexleistung und FF-Verordnung –, sondern in der Finanzierbarkeit und der nötigen Veränderung – die Verschiebung der FF als präventive und nicht nur therapeutische Intervention, wie vor dem historischen Hintergrund der FF und der gewachsenen Aufgabe der Interdisziplinarität und der mangelnden Vergütung medizinisch-therapeutischer Leistung (Kooperation, Mobilität).

Die Frühförderstelle besteht seit 13 Jahren und hat noch die gleiche Struktur wie in der Pilotphase. Obwohl die Arbeit von hoher gesellschaftlicher Relevanz ist, fehlt die politische Unterstützung.

Es sollten nicht mehr als 16 Behandlungen mobil pro Woche stattfinden, um qualitativ optimale Arbeit an den Familien zu leisten: Dies führt auch zur Zufriedenheit des Frühförderers und zur effektiven Entlastung der Familien (statt Arbeitsdelegation).

Einsatz von Supervision dringend notwendig, insbesondere bei Komplexfällen

Anhang G15: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Aufstiegsmöglichkeiten im Sinne von „Meister“ im eigenen Fachbereich bei besserer Bezahlung wären sinnvoller, als für den Aufstieg in die Administration einsteigen zu müssen.

Ich empfinde meine Arbeit als sehr sinnvoll und notwendig. Leider entwickeln sich die Bedingungen sehr zum Negativen. Darunter leidet die Qualität der Arbeit und ich stelle mir die Frage, ob ich so weiter arbeiten kann und will.

Für unbesetzte Stellen wurde für die angebotenen Konditionen lange kein Nachwuchs gefunden (Kollegin).

Die Tätigkeit als 50 %-Leitung, auf 2 Standorte aufgeteilt, ist eine Herausforderung.

Frühförderung, mein „Lieblingsberuf“, wird durch hohen Zeitdruck und bürokratische Mehrbelastung erschwert (Tempo etc. erschwert auch Qualitätsstandards, Gedanken-Innovation, Bilanz, Richtung, Ziele).

Wieso schließt eigentlich die interdisziplinäre Förderung im Kindergarten die Frühförderung aus? Schließlich läuft in den Kitas die Frühförderung nur sehr schleppend, und viele Eltern bereuen den Schritt. Wir sind es doch, die die Familie unterstützen und anleiten.

Aus meiner Sicht fehlen bei vielen Sonderpädagogen Fähigkeiten in Bezug auf Elternarbeit und der Blick für die ganze Familie.

Ich bin mit meiner Tätigkeit in der FF zufrieden (nicht mit der Bezahlung). Die Arbeit mit den Familien und den Kindern ist gut.

Die Arbeit an einer interdisziplinären Frühförderstelle erfordert von jeder Kollegin (jedem Kollegen) ein hohes Maß an Toleranz, da unterschiedliche Menschen aus unterschiedlichen Fachbereichen zusammentreffen.

Der Kosten- und Zeitdruck ist gestiegen.

Es wäre aufgrund der steigenden Arbeitsbelastung und der zunehmenden Zahl verhaltensauffälliger Kinder sinnvoll, die Therapie nicht mehr vom Rezept abhängig zu machen, sondern die gleichen Bedingungen wie für die Heilpädagogen zu schaffen.

Die Hektik des Berufsalltags wirkt sich eindeutig auf die Qualität der Arbeit aus (mangelnde Team- und Austauschzeiten, mangelhafte, schnelle Vorbereitung der Einheiten, Details gehen verloren, oft kein enger Bezug zu Eltern). IFS sollte besser bezahlt werden, da keine gute Wirtschaftlichkeit gegeben ist (Stress für Mitarbeiter/weniger Qualität für Klienten).

Anhang G16: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Positiv ist ein toller Inhalt der Arbeit. Der Umgang mit Kindern und deren Eltern ist sehr bereichernd.

Negativ: Wirtschaftlichkeit erlaubt kaum Unterstützung zu Fobis (hohe Eigenbeteiligung, geringes Gehalt im Vergleich zu nicht-sozialen-Berufen).

Anzahl der zu begleitenden Familien steigt beziehungsweise es entsteht eine lange Warteliste.

Flankierende Aufgaben/Anfragen nehmen in den letzten Jahren zu.

Es müssten bei dem medizinisch-therapeutischen Personal („Ergo“, „Physio“, „Logo“) die Einheiten auch auf 1:1 (Behandlung, Vor- und Nachbereitung) umgestellt werden.

Für den mobilen Dienst müssen Fahrzeuge und technische Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden.

Mehr Geld und Zeit sind für Supervision und Fortbildungen erforderlich.

Weniger Bürokratie und Organisation wären wünschenswert.

Das, was mich in meiner Situation besonders ärgert, ist, dass es in 20 Jahren nicht gelungen ist, Heilpädagogen, Hochschul- wie Fachschulabsolventen, tariflich gleich mit Dipl. Sozialarb./Sozialpäd. einzustufen. Mittlerweile bekommen wir genauso viel Gehalt wie eine Erzieherin, obwohl dieser Abschluss Voraussetzung des HP-Studiums/für die Fachschulausbildung war.

Stellenausschreibungen suchen Heilpädagogen oder Heilerziehungspfleger oder Erzieher mit Erfahrungen im heilpädagogischen Bereich. Da sehe ich die mangelhafte Berufspolitik (= Anerkennung des Berufs der Heilpädagogin).

Ich habe wenig Vergleichsmöglichkeiten zu anderen Frühförderungsdiensten, aber ich denke, dass die Bedingungen des FF-Dienstes (besteht schon etwa 3 Jahrzehnte; sehr gute Leitung, großes interdisziplinäres Team), für den ich arbeite, sehr gut sind. Ich habe viele Jahre in anderen Bereichen der Behindertenhilfe gearbeitet, in denen die Arbeitsbedingungen viel schlechter waren. Deshalb bin ich jetzt in der FF sehr zufrieden.

Die Interdisziplinarität einer Frühförderung ist nicht nur von Vorteil für die zu fördernden Kinder und Eltern, sondern ist auch für uns als Mitarbeiterinnen ein enormer Gewinn und eine Wissens- und Sichtweisenbereicherung durch den Austausch mit entsprechenden Kolleginnen.

Einzelne Zufriedenheitspunkte sind nicht nur rahmenvertragsabhängig, sondern auf Trägerebene und/oder Geschäftsführerebene zu finden oder zu suchen.

2. Zum Fragebogen und zur Studie

Es ist schön, dass sie solch eine Umfrage durchführen. Wir wären sehr an einem schriftlichen Ergebnis/einer Auswertung interessiert.

Der Glaube fehlt, dass Umfragen die Situation verändern können.

Mitarbeiter, Eltern und Kinder verdienen Mitleid.

Man soll sich beeilen, weil bald keine Zeit mehr da ist.

Es wäre wünschenswert, wenn auf Grundlage der Erkenntnisse der Studie Nutzen gezogen werden könnte.

Sehr gut durchdachter Fragebogen. Klasse!

Dies ist eine sehr fundierte und professionelle Befragung. Danke und alles Gute für Sie!

Viel Spaß beim Auswerten & viel Erfolg!

Den nächsten Fragebogen können Sie gerne an Berliner Kitas – vor allem Integrationskitas – versenden.

Na, das war ja ganz schön umfangreich.

Ich wünsche Ihnen und uns positive Ergebnisse daraus.

Mit dem Begriff „Zeitdruck“ hatte ich so meine Schwierigkeiten, da diesen Faktor meist mehrere Aspekte beeinflussen.

Die Differenzierung der Fragen 15 und 16 fiel mir schwer.

Grundsätzlich ist dies ein guter (zum Nachdenken anregender) Fragebogen.

Anregung: für mich war es auch wichtig, Gründe oder konkrete Auswirkungen zu benennen, weil mir das für das Verstehen wichtig erscheint. Hätte ich mir zum Ankreuzen gewünscht.

Der Begriff „Niedrigschwelligkeit“ ist in diesem Fragebogen unklar. Ich empfinde diesen Begriff als Abwertung und Untergrabung der Bedeutung der Frühförderarbeit.

Anhang G18: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Diese Befragung finde ich sehr gut; bitte informieren Sie uns über die Ergebnisse. Ich überlege, in die Gewerkschaft einzutreten, um mich für weiterhin gute Arbeitsbedingungen in der Frühförderung einzusetzen.

Der Fragebogen ist gut auszufüllen, zeitlich kurz.

Terminierung ist sehr schlecht (Schreiben vom Juli, Rückgabe in 3 Wochen – bei uns erhalten am 13. September – noch ausgefüllt nach Infoschreiben der ASFF aus München). Ich hoffe, diese Studie kann dazu beitragen, dass die beteiligten Stellen nun endlich eine Rahmenvereinbarung für FF auf Landesebene abschließen werden.

Ich hoffe, dass eine Möglichkeit zu Verhandlungen mit dem Sozialhilfeträger geschaffen wird, damit die sehr angespannte finanzielle Situation sich nicht so sehr in den Vordergrund stellt, denn die Frühförderarbeit als solche erscheint mir unsäglich sinnvoll und Freude bereitend.

Danke für die Studie, vielleicht hilft's was!

Der Fragebogen ist gut strukturiert.

Bitte machen Sie uns darauf aufmerksam, wenn die Ergebnisse veröffentlicht werden!

Ich bin gespannt auf die Einschätzung der anderen Bundesländer.

Meine Antworten werden nicht ganz repräsentativ sein, weil bei meinem Träger (SOS-Kinderdorf e.V.) noch deutlich weniger Leistungsdruck als bei allen mir bekannten IFFs herrscht.

Es ist nicht alles so eindeutig zu beantworten – sicherlich von vielen subjektiven Empfindungen abhängig.

Den Fragebogen fand ich echt gut!

Zu Frage 51: Ich bin wenig zufrieden wegen des hohen BE-Druck und der niedrigen Anerkennung, die die Arbeit erfährt, v. a. dadurch, dass Verbesserung der Qualität nicht zu zählen scheint, sondern nur die Anzahl der BEs.

Vielen Dank für diese Untersuchung!

Dieser Fragebogen wurde vom gesamten Team ausgefüllt.

Viel Erfolg für die Auswertung, da manche Fragenbereiche sich nicht klar von anderen unterscheiden lassen (z. B. 15/16).

Danke, dass sich jemand dafür interessiert.

Anhang G19: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Dies ist ein sehr gut entwickelter Fragebogen mit hohem Praxisbezug und gut gewichteten Anteilen zwischen arbeitsbezogenen Fragen, aber auch nach der eigenen Befindlichkeit.

Wunsch: Datenschutz verbessern – im Sammelumschlag hat auch die Leitung Überblick, wer was wie empfindet.

Frage 17 ist eine sehr gut Frage: Meine heimlichen Überstunden haben sich mit dem Rahmenvertrag verdoppelt.

Teilweise waren Fragen mehr oder weniger doppelt gestellt/ beziehungsweise schwierig zu beantworten (→15./16.).

Dieser Fragebogen war an einigen Stellen schwierig zu verstehen (formulierungstechnisch), aber ich habe ihn gerne ausgefüllt.

Vielen Dank für diesen Fragebogen!

Wenn ich BE-Zahlen, Verfügungszeit etc. bei meiner Leitung im Betriebsrat anspreche, wird mir sofort der Wind aus den Segeln genommen; daran gibt's nichts zu ändern. Die Hoffnung stirbt zuletzt!

Ich erwarte eine Bekanntgabe der Studie und die daraus folgenden Veränderungen.

Danke für die Arbeit!

Wichtig wäre eine Rückmeldung an FF-Stellen und eine Information, wie politische Prozesse wo angeschoben werden und mit welchem Erfolg.

Ich finde es gut, dass es diesen Fragebogen gibt.

Besser fände ich den direkten (freiwilligen) Kontakt zu den Angestellten in Bezug auf den Fragebogen.

Da meine Zeit in der Frühförderstelle noch sehr kurz ist, fehlen mir bei der Beantwortung der Fragen langjährige Erfahrungen.

Mögen die Ergebnisse Ihrer Aktion Früchte in der Gesellschaft tragen. Viel Erfolg!

Bitte um Mitteilung der Auswertungsergebnisse.

Welche politische Relevanz hat diese Umfrage-Auswertung?

Eine Rückmeldung der Ergebnisse Ihrer Arbeit wäre sehr wünschenswert.

Bitte lassen Sie uns eine Rückmeldung/Auswertung Ihrer Arbeit zukommen!

Anhang G20: Abschließende Anmerkungen der Probandinnen

Fragebogen wurde spontan ausgefüllt. Bin kritisch, inwieweit meine „X“ aussagekräftig sind, weil natürlich mehr dahinter steckt und ein Gespräch mehr aussagen würde.

Manche Punkte konnte ich nicht beantworten beziehungsweise habe ich geschätzt, wie es eventuell ist. Ich arbeite erst seit kurzem in der Frühförderung.

Ich sehe eine Ungenauigkeit der Fragen oder Antwortmöglichkeiten, z. B. bei Nr. 18: warum nicht eine durchschnittliche Stundenzahl/Woche? Bei Nr. 9 – „zur Verfügung steht“ – gibt es ein Problem: Es stehen 2 Stunden Team „z. V.“ die von Vor- und Nachbereitung abgehen und viel zu viel Organisatorisches beinhalten.

Vielen Dank für diese Studie!

Nr. 48 finde ich nicht wichtig für die Arbeit in der FFS.

Da es bei uns noch keine Komplexleistung gibt und die Zugangs- und Rahmenbedingungen (insbesondere finanzielle) bei heilpädagogischen und therapeutischen Leistungen sehr unterschiedlich sind, war es kaum möglich, dieses Spannungsfeld im Fragebogen ausreichend zu beschreiben.

Frage 31: mein Vergleich in Bezug auf Veränderungen: Ich beantworte hier „vor 10 Jahren“, da die Änderungen bereits länger als 5 Jahre zurück liegen.

Frage 32: Qualität der Arbeit „besser“, weil meine Qualifikation durch „learning by doing“ enorm wächst.

Frage 6&7 habe ich erst am Schluss beantwortet. Ich musste erst mal „warm“ werden mit dem, was der Bogen von mir will 😊.

Viel Spaß beim Auswerten!

Gerne, wenn es etwas bewirkt.

Ich finde es gut, dass hier die Situation der Praktikerinnen gefragt ist und hoffe, es trägt zu einer Verbesserung in der FF bei.

Frei eingefügte Anmerkungen der Probandinnen:

Es sollen nun die Anmerkungen wiedergegeben werden, die von den Probandinnen an verschiedenen Stellen der beantworteten Fragebögen frei und ohne Aufforderungen notiert wurden. Dabei wurden die einzelnen Aussagen in ganze Sätze umformuliert. Außerdem wurde die jeweilige Angabe mit Informationen ergänzt, die verdeutlichen sollen, auf welche Frage die Anmerkung Bezug nimmt respektive bei welcher Frage die Anmerkung stand. Durch diese Maßnahmen sollen die Notizen der Befragungsteilnehmerinnen für den Leser verständlicher werden, auch ohne den Fragebogen permanent zur Hand haben zu müssen. Es galt jedoch, so wenig wie möglich an den Aussagen zu verändern, um den Sinn dieser möglichst nicht zu verfälschen.

Die Auflistung erfolgt nach dem Eingang des Fragebogens. Dabei gilt: Für jeden Fragebogen, der eine freie Notiz enthält, gibt es einen Absatz. Hat eine Probandin mehrere Anmerkungen in ihrem Bogen niedergeschrieben, so werden diese nacheinander im gleichen Absatz aufgeführt; nach jedem Punkt beginnt ein neu genannter Aspekt. Insgesamt gab es 102 Probandinnen, die eine oder mehrere zusätzliche Anmerkung verfassten, was 12,3 % der Befragten entspricht. Die frei eingefügten Anmerkungen sind:

Ausarbeitung und Statistiken sind Heimarbeit und unbezahlt. Säuglinge werden schnell krank – das ergibt einen Terminausfall!

Ich mache 2 Betreuungen, auch wenn ich nicht muss. Der Bedarf wird durch Vergrößerung zu 95 % gedeckt.

Das Wissen von Ärztinnen und in den Kitas ist besser geworden.

Habe Ihnen den Bogen privat zugeschickt, da von der Stelle keine Diskretion geduldet wurde. Ich hoffe, dass andere Leitungen mehr Anonymität gewähren.

Besonders Probleme mit einer Mitarbeiterin sind vorhanden.

Bin erst seit 3 Jahren Leitung. Kann nicht alles beantworten.

Arbeite offiziell zu 25 % in der Förderung. Meist mehr nötig, da zu hoher Bedarf.

Nur die Eltern, deren Kinder Frühförderung erhalten haben, kennen Frühförderung.

Die Bürokratie hat deutlich zugenommen – Abrechnungen sind differenzierter. Leistungen werden nicht mehr/weniger bezahlt.

Wir sind rein pädagogisch, aber bei uns arbeiten auch Ergotherapeuten. Der Landesrahmenvertrag wurde gekündigt.

Anhang H2: Frei eingefügte Anmerkungen der Probandinnen

Mein Gehalt kann ich pauschal nicht mit anderen vergleichen.

Unbezahlte Überstunden gibt es bei Sommerfesten an Wochenenden, bei Weiterbildung und Elternkreisen.

Überstunden sind unterschiedlich: Wenn mehr Berichte zu schreiben sind, dann gibt es auch mehr Überstunden.

Seit 8 Jahren ist unser finanzieller Rahmen gleich!

Wir sind eine rein heilpädagogische Frühförderstelle, bedingt durch die enge Anbindung an das SPZ.

Überstunden werden durch Fachbücher lesen und Weiterbildung erbracht.

Ich bin verheiratet mit einem erwachsenen Kind.

Wir sind gerade dabei, die FrühV umzusetzen.

Eingangsdiagnostik macht der Leistungsträger. Überstunden sind teilweise Leitungstätigkeiten.

Mein Stellenumfang ist nach Bedarf.

Vor- und Nachbereitung durch lange Fahrtzeit ausreichend. Eltern kennen Frühförderung weniger, Erzieherinnen, Ärzten und Therapeuten mehr. Ärzte und Erzieherinnen haben seit ca. 3 Jahren mehr Wissen über die Frühförderung.

Personalfuktuation haben wir nie gehabt.

Mache als Leitung die Eingangsdiagnostik bei allen Kindern.

Die Einrichtung ist gut erreichbar. Es gibt aber Parkplatzprobleme.

Die Kooperation mit dem Jugendamt oder der Familienhilfe ist oft schwierig.

Qualität der Arbeit ist durch ein interdisziplinäres Team besser.

Die finanziellen Rahmenmöglichkeiten sind noch gut, weil aus dem Kultusministerium Mittel zur Verfügung stehen.

In den Kitas ist die Förderung zu viel, weil kein Kontakt zu den Eltern da ist. Es kommen überwiegend ausländische Familien nicht zur Förderung. Die Arbeitsbedingungen der pädagogischen Kräfte haben sich insg. erschwert.

Ich lebe mit Kindern „aus dem Haus“ zusammen. Nur durch heimliche Überstunden kann man eine gute Frühförderung leisten.

Der Bedarf wird nur gedeckt, weil andere Anbieter vorhanden sind.

Anhang H3: Frei eingefügte Anmerkungen der Probandinnen

Supervision habe ich ausgelassen, weil es keine gibt.

Offenes Beratungsangebot, Eingangsdiagnostik, Arbeit mit Familien wird nicht vom Kostenträger bezahlt. Netzwerkarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, informelle Gespräche und die interne Koordination muss in der Fallpauschale geleistet werden. Supervision und interdisziplinäres Arbeiten gibt es nicht.

Was meinen Sie mit Niedrigschwelligkeit?

Überstunden werden nur teilweise rückerstattet. Es gibt keine Personalfluktuationsrate. Therapeuten fehlt es an Eigenmotivation in der Zusammenarbeit.

Die Fallzahlen steigen, wir sind aber budgetiert; daher ist der finanzielle Rahmen schwierig.

Das schlechte Klima ist durch einen Leitungswechsel bedingt.

Unbezahlte Überstunden bedeuten weniger Mittagspause.

Nach Abschluss einer heilpädagogischen Fördermaßnahme folgt fast immer der Kindergarten. Bei einer Therapie ist meist zu Ende therapiert.

Fallbesprechungen und informelle Gespräche sind private Zeit. Der Arbeitgeber fordert keine unbezahlten Überstunden! In gesunden Zeiten hab ich einen Ausgleich für den Ausfall von einem Kind. Es wird uns eine geringe Anerkennung durch Unwissenheit entgegengebracht.

Wir wissen nicht, ob die Landesrahmenvereinbarung umgesetzt wurde. Bezieht sich die Veränderung der Arbeitsbedingungen auf die Politik oder auf den Träger? Es gibt bei uns keine Leitung.

Unbezahlte Überstunden sind Internetrecherche von zu Hause aus.

Das Wissen von Erzieherinnen und Ärzten ist sehr unterschiedlich. Wegen der Änderung der Bedingungen (Inklusion) werden die Arbeitsbedingungen eher besser. Aufgrund der Räumlichkeiten sind die Arbeitsbedingungen schlechter geworden. Der finanzielle Rahmen blieb gleich, obwohl mehr Netzwerkarbeit erforderlich ist.

Es wird gerade eine Stelle als Leitung geschaffen.

Jeder 10. Termin fällt aus.

Durch das Studium und(!) durch Berufserfahrung wurde ich auf den Job vorbereitet.

Anhang H4: Frei eingefügte Anmerkungen der Probandinnen

Es ist sehr unterschiedlich, dass die Förderungen rechtzeitig oder intensiv genug sind. Das Wissen der Allgemeinärzte über Frühförderung ist sehr schlecht! Wir haben einen guten Träger und daher gute Arbeitsbedingungen.

Es sind 72 Behandlungseinheiten mit dem Kind, was angemessen ist. Ich bin verheiratet und erwachsen.

Die Frühförderung hat nur eine sehr hohe Bedeutung für die Gesellschaft, wenn die Eltern unsere Vorschläge umsetzen! Unsere Arbeitsbedingungen werden viel besser, weil wir durch den Geburtenrückgang zukünftig auch die „Schlechten“ als Arbeitskräfte in unserer Gesellschaft haben werden – und nicht mehr nur als Sozialhilfeempfänger – weshalb die Frühförderung wichtiger wird. Wir haben insbesondere im Vergleich zu Bankern, die unsere Sozialleistungen verzocken, eine sehr schlechte finanzielle Entlohnung.

Es gibt nur bei Bedarf Anschluss durch eine andere Hilfe an die Frühförderung.

Wir sind immer überbelegt, um Terminausfälle kompensieren zu können. Es werden einige Terminausfälle zur Nacharbeit genutzt. Es gibt Zeiten, da fällt viel aus – dann wieder gar nichts. Das Wissen der Erzieherinnen über Frühförderung ist abhängig von der Qualität der Einrichtung.

Fort- und Weiterbildungen sind durch Ausnahmeregelungen angemessen.

Wie verstehen Sie Frage Nummer 30? Die Zugangsberechtigung für heilpädagogische Frühförderung wird dadurch sehr erschwert, dass neuerdings die Definition von (drohender) „wesentlicher Behinderung“ extrem eng gefasst wird. So sind z. B. für unser Landratsamt lernbehinderte Kinder nicht behindert genug und auch nicht drohend behindert genug.

Ich bin sehr zufrieden mit der direkten Arbeit und dem Teamzusammenhalt, was alle anderen Punkte betrifft, bin ich eher unzufrieden.

In der Regel mache ich keine Überstunden.

Wenn es einen Ausfall gibt, dann ist er auch kurzfristig. Vor allem medizinische Therapeuten werden im Vergleich zu anderen Berufen finanziell schlecht entlohnt. Das Gehalt ist gleich wenig geblieben. Die Stimmung im Team ist wechselhafter geworden.

Die Kolleginnen arbeiten im Schnitt gemischt, ich selber in der Regel mobil. Die Abschlussdiagnostik sollte nicht zwingend sein, da die Eltern diese gerne verweigern. Kooperationen werden zu einseitig von uns erbracht. Wir werden sehr schlecht entlohnt, weil es ein Frauenberuf ist. Ausbildungsdauer und Bezahlung passen in der

Anhang H5: Frei eingefügte Anmerkungen der Probandinnen

Frühförderung nicht zusammen. Zudem bringen aufbauende Ausbildungen keine finanziellen Verbesserungen.

Ich arbeite für 6 Stunden in der Frühförderung.

Wenn es sinnvolle Tests sind, ist die Eingangsdiagnostik sehr wichtig. Mobile Frühförderung in der Kita ist nur im Notfall sinnvoll: Oft besteht die Gefahr, dass kaum mehr Kontakt zu den Eltern gegeben ist und sie dadurch zu wenig von der Förderung mitbekommen. Netzwerkarbeit und Öffentlichkeitsarbeit finden bei uns kaum statt. Die Förderung in der Kita ist von Kita zu Kita unterschiedlich: Manchmal gibt es ein sehr großes, manchmal auch kein Interesse.

Wie wichtig Niederschwelligkeit ist, kommt immer auf das jeweilige Kind an.

Wir haben jetzt TVöD – deshalb ist das Gehalt jetzt viel schlechter!

Der Ausfall von Terminen ist jetzt bei ca. 20 %, was selten ist.

Die Rechtzeitigkeit einer Hilfe ist mal so und mal so. Je nach Arzt ist die Kooperation selten oder häufig belastend.

Oft wäre eine Begleitung nach der Einschulung sinnvoll.

Die Förderung in Kitas wird immer mehr. Der Bedarf wird nicht immer gedeckt; es ist von Jahr zu Jahr verschieden. Es wurde der finanzielle Rahmen nur(!) gekürzt. Fundraising ist eine Zeitfrage. Mit dem Rahmenvertrag ist meine Zufriedenheit im Moment schwer zu beurteilen.

Es wurden die finanziellen Rahmenbedingungen erheblich gekürzt.

Wir stehen in Konkurrenz mit Sonderpädagogischen Beratungsstellen, die sich in keiner Weise um ihre Finanzierung sorgen müssen und daher nicht besorgt sein brauchen.

Es gibt 3–4 Mal in der Woche einen Terminausfall.

Bei denen, die Frühförderung einordnen können, ist die Anerkennung unserer Arbeit sehr hoch.

Meine Zufriedenheit mit dem Beruf hat extreme Ausschläge in den verschiedenen Teilbereichen.

Offenes Beratungsangebot, Eingangsdiagnostik sowie Verlaufs- und Abschlussdiagnostik ist Arbeit der Psychologen. Die öffentliche Anbindung ist zwar gut, doch haben wir viel zu wenig Parkmöglichkeiten. Ich habe noch nie die Ablehnung bei der Verlängerung einer Hilfe erhalten.

Anhang H6: Frei eingefügte Anmerkungen der Probandinnen

Ich habe eine unbefristete Anstellung nach 4 Jahren Befristung erkämpft!

Mit der Arbeit am Kind bin ich sehr zufrieden.

Im Vergleich zum Bankwesen, zur IT-Branche und zu Maklern verdienen wir sehr wenig.

Offenes Beratungsangebot, Eingangsdiagnostik sowie Verlaufs- und Abschlussdiagnostik kann ich nicht beurteilen.

Ich arbeite zu 80 % unbefristet und zu 20 % befristet. Unbezahlte Überstunden resultieren aus Öffentlichkeitsarbeit, wie auch Jubiläen, Tage der offenen Tür und Einkäufe von Therapiematerial.

Offenes Beratungsangebot, Eingangsdiagnostik sowie Verlaufs- und Abschlussdiagnostik übernimmt der Psychologe.

Die Veränderungen in den Arbeitsbedingungen gab es schon; und sie haben schon jetzt einen großen Einfluss auf die Qualität der Arbeit.

Die Landesrahmenempfehlung ist in Schleswig-Holstein gekündigt.

Wenn die Personen von Frühförderung wissen, ist die Anerkennung hoch. Ich bin eher zufrieden mit meinem Beruf als Frühförderin, weil Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Weiterentwicklung (mit höheren Verdienstmöglichkeiten) fehlen; sonst wäre ich sehr zufrieden.

Neben den inoffiziellen Stunden gibt es 5–7 Stunden, die ich aufschreibe.

Die Bedeutung der Frühförderung für unsere Gesellschaft: Kinder sind die Zukunft der Erwachsenen von morgen!

Seit jeher waren es 60 Minuten Förderung pro Woche – aber jetzt sind es nur noch 45 Minuten. Im Vergleich zu was soll ich die Arbeitsbedingungen einschätzen? Ich habe ein Studium und diverse Fortbildungen und Zusatzqualifikationen, aber es ist im therapeutisch-pädagogischen Bereich kein Aufstieg, außer Richtung Leitung (was mehr Bürokratie bedeutet), möglich. Beim Gehalt erfolgte eine normale Anpassung an Inflation und Altersstufe.

Die Frage nach der Ausgestaltung der Einrichtung möchte ich nicht beantworten, da wir nur mobil arbeiten. Die Frühförderung hat eine hohe Bedeutung für unsere Gesellschaft, auch wenn unsere Zielgruppe keine große Menge darstellt.

Anhang H7: Frei eingefügte Anmerkungen der Probandinnen

Hinsichtlich der Prävention hat die Frühförderung eher eine hohe Bedeutung für unsere Gesellschaft. Frühere Arbeitserfahrungen waren sehr prägend für die Vorbereitung auf den Beruf der Frühförderin.

Ich arbeite an 2 Standorten, weshalb ich keine Angabe zur Einrichtungsgröße machen kann. Ich führe momentan nur Erstgespräche in der direkten Arbeit – der Rest ist Leitungstätigkeit. Derzeit habe ich 50 % für die direkte Arbeit in der Frühförderung, wobei dieser Anteil nicht ganz ausgelastet ist, wodurch ich mehr Zeit für die Leitung habe.

In der Arbeit mit sozial benachteiligten Familien besteht mein mobiles Arbeiten aus dem Fahrdienst zur Einrichtung. Terminausfälle sind unterschiedlich.

Ich arbeite erst seit Kurzem in der Frühförderung, weshalb ich die Frage zu den Belastungen nicht beantworten kann.

Bei den Sonderpädagogischen Beratungsstellen fehlen die Ganzheitlichkeit und der Blick auf die Familiensysteme.

Fundraising hat gar keine Bedeutung.

Ich bin Teil eines Leitungstrios.

Ich bin dabei, Heilpädagogin zu werden.

Ich verstehe nicht, warum bei den Belastungsfragen zwischen Häufigkeit und Stärke differenziert wird.

Die Vor- und Nachbereitung mache ich privat! Für die Kooperationen setze ich meine Freizeit ein.

Kinderärzte und Erzieherinnen sind beide individuell sehr unterschiedlich.

Die Anerkennung ist wirtschaftlich gering und menschlich-idealistisch eher hoch.

Ich leiste unbezahlte Überstunden, um in bestimmten Phasen des Jahres die Anforderungen an die zeitliche Flexibilität auszugleichen. Die steigenden Kosten werden nicht durch die Krankenkassen ausgeglichen, sondern durch die Sozialhilfeträger. Ich bin zufrieden mit den inhaltlichen Anforderungen, aber unzufrieden mit den Rahmenbedingungen.

Unvergütete Überstunden werden erwartet.

Da es eine ländliche Gegend ist, ist die Frühförderstelle nicht für alle gut erreichbar. Die Übergänge in der Frühförderung sind ein Institutionenfehler. Die Belastung in der Arbeit mit den Kolleginnen schwankt je nach Kollegin. Das Zeitfenster zum Abfeiern

Anhang H8: Frei eingefügte Anmerkungen der Probandinnen

der Überstunden ist zu kurz, weshalb ich ca. eine unbezahlte Überstunde pro Woche leiste. Habe gerne den Bogen ausgefüllt, wenn es was bewirkt.

Bei der Bewertung des Wissens beziehe ich mich auf die Ärztinnen und Erzieherinnen vor Ort.

Bei einer Notwendigkeit einer anschließenden Hilfe verweisen wir auf freie Praxen. Die Frühförderung hat zunehmend mehr Bedeutung für die Gesellschaft.

Belastungen treten nicht in der Kooperation mit Ämtern, sondern mit Kassen auf! Wegen des TVöD ist mein Gehalt schlechter geworden (Stellenwechsel). Der aktuelle finanzielle Rahmen ist eher schlecht, da insbesondere die niedrigen Kostensätze der Krankenkassen keinen Puffer für Terminabsagen darstellen (häufig bei sozial schwächeren Familien). Im medizinischen Bereich wurde gekürzt, im pädagogischen Bereich der finanzielle Rahmen den steigenden Kosten angepasst; ich habe gekürzt gewählt, da dies beides zusammengerechnet auch ergibt. Mobile Frühförderung im medizinisch-therapeutischen Bereich ist selten.

Interviewleitfäden Phase II:

Abschließend sollen nun noch 2 Leitfäden der 2. Interviewphase vorgestellt werden. Dabei wurden, wie bei den Leitfäden der 1. Phase (s. Anhang B1–B7), erneut der 1. (I1) und der letzte Leitfaden (I2) gewählt. Im Unterschied zu den Leitfäden der 1. Interviewphase fallen die Unterschiede allerdings nur marginal aus. Wichtig ist noch, zu erwähnen, dass bei dem 1. Leitfaden hauptsächlich zu Punkt 5 respektive bei dem letzten Leitfaden zu Punkt 4 eine Stichpunktliste mit den für das Interview relevanten Ergebnissen erstellt wurde. Diese wurde vor den Interviews möglichst komplett verinnerlicht und zudem den Gesprächspartnerinnen vorab zugesandt, kam jedoch das ein oder andere Mal auch als Unterstützung während der Interviews zum Einsatz.

Leitfaden für das Interview in Brandenburg (Nr. 1):

1. Was funktioniert in der Frühförderung gut? (ganz allgemein)
2. Was müsste in der Frühförderung verbessert werden? (ebenso allgemein)
3. Wie beurteilen Sie die Entwicklung der FF in Ihrem Land in den letzten Jahren?
4. Zu den Ergebnissen der Befragung:
 - a. Welche Ergebnisse haben Sie besonders überrascht?
 - b. Welche Ergebnisse haben Sie so erwartet?
 - c. Was sehen Sie als wichtige Erkenntnis an?
 - i. Für Ihr Bundesland?
 - ii. Bundesweit?
5. Diskussion zu einigen Ergebnissen:
6. Was lässt sich aus der Studie schlussfolgern?
 - a. Was für Konsequenzen sollten daraus abgeleitet werden?
 - b. Wo liegen Veränderungspotenziale?
7. Welche Zukunftsaussichten hat die FF?
 - a. In Ihrem Bundesland?
 - b. Bundesweit?

Leitfaden für das Interview in Baden-Württemberg (Nr. 5):

1. Was funktioniert in der Frühförderung gut? (ganz allgemein)
2. Was müsste in der Frühförderung verbessert werden? (dito)
3. Zur Entwicklung der FF in Ihrem Land in den letzten Jahren:
 - a. Was hat sich konkret verändert (fachlich, rechtlich, strukturell)
 - b. Wie beurteilen Sie die Veränderungen?
4. Eruierung einiger Ergebnisse:
5. Zusammenfassende Diskussion der Fragebogenerhebung (5-Länder und B-W):
 - c. Welche Ergebnisse haben Sie besonders überrascht?
 - d. Welche Ergebnisse haben Sie so erwartet?
 - e. Was sehen Sie als wichtige Erkenntnis an?
 - f. Was für Konsequenzen sollten aus der Studie abgeleitet werden?
 - g. Gibt es Veränderungspotenziale? (die Unterpunkte gehen ineinander über)
6. Welche Zukunftsaussichten hat die FF?
 - h. In Ihrem Bundesland?
 - i. Bundesweit?

Bitte den Leitfaden nicht als starres Konstrukt sehen. Vermutlich werden wir von Punkt zu Punkt springen, und ich werde schauen, dass möglichst alles angesprochen wurde.